

ALLEGATO 1E



Comune Rapallo
Città Metropolitana di Genova

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE
DELLA FORMAZIONE
DEL PERSONALE DEL COMUNE DI RAPALLO
2024-2026

INTRODUZIONE

Premesse e riferimenti normativi

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città.

In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la **valorizzazione del personale** e, conseguentemente, il **miglioramento della qualità** dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono, altresì, essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra questi, i principali sono:

- il **Decreto Legislativo n. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c)**, che assegna al datore pubblico il perseguimento della “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;

- Il **Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD)**, di cui al Decreto Legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (Decreto Legislativo n. 179/2016; Decreto Legislativo n. 217/2017), il quale all'art 13 “Formazione informatica dei dipendenti pubblici” dispone:

“1. Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4.

1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale”;

-**Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il Decreto Legislativo 3 agosto 2009, n. 106 “TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO”** il quale dispone all'art. 37 che:

“Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed

adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a:

a concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;

b rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda...

e che i “dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un’adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ...”.

- La **legge 6 novembre 2012, n. 190** “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il **Decreto Legislativo n. 33/13** e il **Decreto Legislativo n. 39/13**), che prevedono, tra i vari adempimenti (articolo 1: comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11), l’obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di “... formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall’ANAC, due livelli differenziati di formazione:

a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l’aggiornamento delle competenze e le tematiche dell’etica e della legalità;

b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell’amministrazione. “

- Il contenuto **dell’articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62**, in virtù del quale: “Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”;

- Il **Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679**, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all’articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell’organizzazione degli enti, quali i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;

-Il **“Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”**, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi “sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un’azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un

diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata”;

- il Capo V Formazione del Personale del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022 , che stabilisce le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;

All'art. 54 *“Principi generali e finalità della formazione”* prevede che le attività formative programmate nei documenti di pianificazione debbano essere funzionali, tra l'altro a:

- a) *“assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali”*;
- b) *“garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative”*.

Mentre l'art. 56 *“Pianificazione strategica di conoscenze e saperi”* stabilisce che *“Gli enti, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 54 (Principi generali e finalità della formazione) comma 3, favoriscono misure formative finalizzate alla transizione digitale nonché interventi di supporto per l'acquisizione e l'arricchimento delle competenze digitali, in particolare quelle di base”*.

Infine, l'art. 55 del citato CCNL *“Destinatari e processi della formazione”* stabilisce che *“Nell'ambito dei piani di formazione sono individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche”*.

- la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri Nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance individuale del 28 novembre 2023 che invita le amministrazioni Pubbliche alla definizione di piani formativi individuali , definiti dai dirigenti per un impegno complessivo individuale non inferiore a 24 ore annue con la priorità per tematiche trasversali alle Amministrazioni in modo da rafforzare competenze e capacità professionali, anche attraverso la partecipazione a percorsi formativi promossi dal Dipartimento della Funzione Pubblica attraverso al piattaforma SYLLABUS.

Le modalità di programmazione della formazione da parte delle amministrazioni pubbliche sono state significativamente innovate dal decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 .

In particolare, l'art. 6 del decreto-legge prevede che le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, programmino le attività di formazione del proprio personale attraverso la specifica sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze n. 132 del 30 giugno 2022 ha definito il contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione; esso ha previsto, per quanto riguarda i contenuti, che la sezione di programmazione 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale, espliciti:

- a) le priorità strategiche della formazione del personale in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- b) le risorse interne ed esterne disponibili e/o “attivabili” ai fini delle strategie formative;
- c) le misure volte ad incentivare e favorire l’accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (ad esempio, politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- d) gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione dal punto di vista della riqualificazione e del potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

Nei mesi scorsi il Ministro e il Dipartimento hanno a più riprese e in più occasioni sottolineato la centralità della formazione e dello sviluppo del capitale umano per la crescita ed il “successo” delle amministrazioni pubbliche.

Con la Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 23 marzo 2023 avente ad oggetto “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”, sono state fornite alle amministrazioni una serie di “indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale.

La traduzione concreta dei principi sopra enunciati e il conseguimento dei risultati attesi in materia di sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche è affidata, ai dirigenti, che hanno, tra gli altri, il compito di gestire le risorse umane assegnate promuovendone lo sviluppo e la crescita.

Struttura del piano della formazione anni 2024-2026

Il seguente piano triennale si struttura nelle seguenti parti:

- 1) Principi della formazione e finalità
- 2) Attori della formazione
- 3) Predisposizione del piano formativo 2024-2026 – Le Risorse Finanziarie
- 4) Modalità e regole di erogazione della formazione
- 5) Programma formativo per il biennio 2024-2025

1.PRINCIPI DELLA FORMAZIONE E LE FINALITÀ

La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella

gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione. Qualsiasi organizzazione, infatti, per essere in linea con i tempi e rispondere ai mutamenti culturali e tecnologici della società, deve investire sulle competenze del proprio personale, attraverso una adeguata formazione.

Il tema della formazione presenta oggi una rinnovata attualità per effetto di una pluralità di fattori:

- a) una nuova stagione di reclutamenti, che ha comportato, negli ultimi anni, l'immissione di nuovo personale ;
- b) un mondo veloce e dinamico, che richiede un necessario aggiornamento delle competenze di tutti i dipendenti pubblici;
- c) gli obiettivi di innovazione individuati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (di seguito anche "PNRR"), approvato in Consiglio dei ministri il 24 aprile 2021 e adottato con decisione della Commissione europea n. 10160/21 il 13 luglio 2021.

Il Comune di Rapallo individua nello sviluppo delle competenze dei propri dipendenti, da perseguire attraverso la formazione, uno dei principali punti di forza per quel cambiamento e quell'innovazione della PA, individuati anche dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Questo documento, si pone l'obiettivo di costruire e sviluppare un sistema della formazione, finalizzato a descrivere i valori che informano la funzione formazione, le modalità di erogazione e gli standard di qualità dell'offerta formativa che si intende garantire ispirandosi ai seguenti principi:

- **valorizzazione del personale:** il personale è considerato come una risorsa che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini
La valorizzazione del personale passa dunque attraverso il riconoscimento della centralità della leva della formazione, che deve avere valore per le persone e per l'amministrazione :
 - a) per i dipendenti, la formazione e la riqualificazione costituiscono un "diritto soggettivo" e, al tempo stesso, un dovere. Le attività di apprendimento e formazione, in particolare, devono essere considerate ad ogni effetto come attività lavorative;
 - b) per l'Amministrazione, la formazione e la riqualificazione del proprio personale devono costituire un investimento organizzativo necessario e una variabile strategica non assimilabile a mera voce di costo nell'ambito delle politiche relative al lavoro pubblico ;
- **continuità:** la formazione deve essere intesa quale metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze professionali dei dipendenti;
- **uguaglianza e pari opportunità:** la formazione viene programmata ed offerta a tutti i dipendenti in relazione alle effettive esigenze formative e professionali rilevate;
- **partecipazione:** il processo di formazione deve prevedere momenti e modalità di coinvolgimento dei dipendenti nelle diverse sue fasi: feedback sui corsi (gradimento), raccolta di proposte di miglioramento, segnalazioni;
- **condivisione:** la programmazione dell'offerta formativa viene condivisa con i Responsabili dei Settori;

- **adeguatezza:** i corsi di formazione devono essere progettati sulla base delle esigenze formative, avuto riguardo alle professionalità già in possesso dei dipendenti e a quelle necessarie al perseguimento degli obiettivi dell'Ente, garantendo un corretto equilibrio tra la formazione trasversale e quella specialistica/di settore, tra l'aggiornamento e la formazione per lo sviluppo professionale;
- **efficacia:** la formazione deve essere costantemente monitorata e valutata anche con riguardo agli esiti della stessa in termini di verifica di apprendimento, di impatto sul lavoro, ecc.;
- **efficienza:** la formazione deve essere erogata anche sulla base di valutazione e ponderazione tra qualità della formazione offerta e costo della stessa, e quindi occorre esaminare le differenti offerte formative anche in relazione a tale ottica.

Gli obiettivi primari del Piano sono:

- Rafforzare e aggiornare le competenze esistenti, sia per lo sviluppo professionale dei dipendenti nel loro insieme, sia per valorizzare le eccellenze;
- accompagnare i processi di inserimento lavorativo del personale neo assunto, per trasferire conoscenze di carattere tecnico, normativo e procedurale strettamente legate all'operatività del ruolo, per favorire la crescita culturale;
- ottimizzare la capacità di armonizzare la formazione e l'attività lavorativa;
- Garantire il costante adeguamento delle conoscenze e competenze del personale ai cambiamenti organizzativi, tecnologici e normativi a supporto del miglioramento dell'azione amministrativa;
- Diffondere e consolidare le competenze digitali a supporto della transizione dell'Ente al digitale;

Tali obiettivi si pongono con l'intento di mettere in relazione la formazione sia con gli obiettivi organizzativi e innovativi dell'Amministrazione (mantenere e ampliare le competenze necessarie), sia con la crescita culturale di ciascuno (allargare le conoscenze necessarie), condizione indispensabile per lo sviluppo di una organizzazione.

2. GLI ATTORI DELLA FORMAZIONE

Nel Comune di Rapallo la formazione viene assicurata nell'ambito dei diversi Settori soprattutto in chiave specialistica, in stretta correlazione con le competenze istituzionali assegnate.

L' Ufficio Personale incardinato nel Settore 1 - Servizi Amministrativi, è l'ufficio proposto per l'organizzazione dei percorsi di formazione obbligatoria di cui al Decreto Legislativo n. 81/2008.

I Dirigenti Responsabili di Settore sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: in fase di rilevazione dei fabbisogni formativi, di individuazione dei dipendenti da coinvolgere ai corsi di formazione trasversale, nella definizione della formazione specialistica per i dipendenti del Settore di competenza.

Come chiarito dalla Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 23 marzo

2023, “la promozione della formazione e, in particolare, della partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative di sviluppo delle competenze promosse costituisce un obiettivo di performance dei dirigenti”.

I Dipendenti, compresi i Dirigenti, sono i destinatari della formazione anche nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato. Essi rappresentano i destinatari dell'iter formativo, invitati ad un aggiornamento costante e professionalizzante e veri e propri protagonisti della formazione.

Alla data del 1.1.2024 la platea di destinatari è la seguente:

Unità di personale a tempo indeterminato	Dirigenti e Segretario Generale	Area EQ Funzionari	Area Istruttori	Area Operatori esperti	Area Operatori	TOTALE dipendenti di cui 6 unità tempo det
N° 190	7	59	83	37	4	196

C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Partecipa alla definizione del Piano formativo dei dipendenti dell'ente, segnalando e promuovendo la realizzazione di iniziative e corsi di formazione finalizzati alla comunicazione e alla diffusione dei temi connessi con cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, oltre a verificare eventuali fenomeni di mobbing o di discriminazione.

Docenti. Per la formazione l'Amministrazione potrà avvalersi sia di docenti esterni sia di docenti interni. I soggetti interni deputati alla realizzazione dei corsi sono individuati principalmente nei dirigenti, nelle posizioni organizzative e, relativamente ai corsi in ambito informatico e digitale, nei componenti dell'ufficio GSI, che mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi.

Nel caso di docenti esterni, gli stessi sono individuati tra esperti nelle specifiche materie, appositamente selezionati o provenienti da scuole di formazione di comprovata valenza scientifica

Agenzie/enti esterni. L'ufficio Personale collabora in maniera sistematica con l'INPS per l'adesione ai bandi Valore PA organizzati a favore delle Amministrazioni pubbliche.

Così come previsto anche dall'art. 55 comma 5 del CCNL 2019-2021, è stata attivata, pure per l'anno 2024, una collaborazione con il Comune di Chiavari, quale Comune capofila e altri Comuni del territorio per un progetto formativo su materie trasversali amministrativo/contabili.

3. PREDISPOSIZIONE DEL PIANO FORMATIVO 2024-2026

Le risorse a disposizione

Ai sensi dell'articolo 57, comma 2, D.L. n. 124/2019, a decorrere dall'anno 2020 hanno cessato di applicarsi agli enti le norme in materia di contenimento e di riduzione della spesa per formazione di cui all'articolo 6, comma 13, del D.L. n. 78/2010, convertito, con modificazioni, con L. n. 122/2010.

Le risorse destinate alla formazione per l'anno 2024 sono complessivamente pari a € 75.200,00 mentre per l'anno 2025 e successivi risultano pari a € 65.000,00 di cui :

	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
Formazione Obbligatoria	€ 15.000,00	€ 15.000,00	€ 15.000,00
Organizzazione Corsi Seminari Convegni	€ 30.500,00	€ 30.500,00	€ 30.500,00
Segreteria Generale	€ 1.000,00	€ 1.000,00	€ 1.000,00
Formazione specialistica Settore 1	€ 2.000,00	€ 2.000,00	€ 2.000,00
Formazione specialistica Settore 2	€ 1.700,00	€ 3.500,00	€ 3.500,00
Formazione specialistica Settore 3	€ 1.000,00	€ 1.000,00	€ 1.000,00
Formazione specialistica Settore 4	€ 2.500,00	€ 2.500,00	€ 2.500,00
Formazione specialistica Settore 5	€ 9.500,00	€ 9.500,00	€ 9.500,00
Spese Formazione in collaborazione con altri Enti	€ 12.000,00		
Totale	€ 75.200,00	€ 65.000,00	€ 65.000,00

Le proposte di formazione per il triennio 2024-2026 sono state elaborate attraverso un'analisi che ha tenuto conto dei seguenti aspetti :

- 1) analisi delle principali disposizioni normative in materia di obblighi formativi;
- 2) segnalazioni del CUG - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, per la promozione della valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, il quale partecipa alla definizione del Piano formativo dei dipendenti dell'ente, segnalando e promuovendo la realizzazione di iniziative e corsi di formazione, finalizzati alla comunicazione e alla diffusione dei temi connessi con e la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, oltre a verificare eventuali fenomeni di mobbing o di discriminazione. (Direttiva 26 giugno 2019 n. 2/2019);
- 3) Correlazione con l'analisi dei fabbisogni formativi in tema di formazione obbligatoria con riferimento alle tematiche dell'anticorruzione e della sicurezza sul lavoro;
- 4) Correlazione con l'analisi dei fabbisogni formativi in tema di Privacy;
- 5) Correlazione con l'analisi dei fabbisogni formativi specialistici attinenti i singoli Settori .

Specifiche sezioni del Piano sono quindi dedicate alla formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza e in materia di sicurezza sul lavoro. I fabbisogni formativi in tali ambiti sono stati individuati, rispettivamente, dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e dal Piano di Formazione elaborato nell'ambito

dell'affidamento del servizio di Responsabile del servizio prevenzione e protezione. Nello specifico sarà inoltre realizzata, in collaborazione con gli uffici competenti, la formazione avente natura obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- GDPR- Regolamento generale sulla protezione dei dati
- CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale
- Sicurezza sul lavoro

Tra le priorità di investimento in ambito formativo rientrano inoltre :

- lo sviluppo, in maniera diffusa e strutturale, delle competenze del personale funzionali alla realizzazione della transizione digitale, amministrativa ed ecologica delle amministrazioni stesse promosse dal PNRR;
- la strutturazione di percorsi di formazione iniziale per l'inserimento del personale neoassunto, allo scopo di fornire competenze e conoscenze finalizzate al ruolo che lo stesso andrà a ricoprire nell'ambito dell'Amministrazione, comprensivi di processi di *"mentoring"* a supporto dell'apprendimento;
- la necessità di riservare un'attenzione particolare rispetto allo sviluppo delle competenze trasversali, al lavoro in team, alla capacità di adattamento al cambiamento, alle capacità comunicative, ecc.;

Ad integrazione del processo formativo, viene confermata l'adesione al Programma Formativo INPS Valore-PA che prevede l'attivazione di corsi su Aree Tematiche specifiche, destinati ai dipendenti , con posti limitati.

Il presente Piano della formazione sarà inoltre integrato e completato dai piani di formazione adottati dai singoli Settori .

4. MODALITÀ E REGOLE DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

Con il termine "formazione" si intendono: corsi di formazione di base, corsi di aggiornamento, corsi di specializzazione, corsi di perfezionamento, giornate di studio, seminari

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

1. Formazione in aula o a distanza
2. Formazione attraverso webinar , convegni , seminari
3. Formazione e-learning, smart-learning

Il metodo didattico adottato sarà principalmente quello delle lezioni in aula, in house, per i corsi a tematica trasversale ponendo, comunque, particolare attenzione alle opportunità di utilizzo dello strumento di formazione a distanza (videoconferenza - e-learning), per agevolare la massima partecipazione del personale e rendere possibile un elevato livello di interattività nel processo di insegnamento/apprendimento.

La formazione a distanza, sarà privilegiata, attraverso il ricorso a modalità innovative e interattive quali ad esempio all'utilizzo della Piattaforma SYLLABUS per la pubblica amministrazione e la piattaforma di formazione attivata da IFEL "EASY" al fine di dotare il personale degli strumenti adeguati per gestire le diverse fasi necessarie alla realizzazione

degli appalti pubblici.

La formazione, considerata a tutti gli effetti attività lavorativa, si svolge, secondo le necessità organizzative, in orario pomeridiano e/o antimeridiano.

La formazione costituisce un diritto-dovere per il personale dipendente pertanto la frequenza a corsi, giornate di studio e seminari per i quali è stata disposta la partecipazione è obbligatoria.

I Responsabili di Settore hanno l'obbligo di garantire la partecipazione dei propri dipendenti alle attività formative obbligatorie e programmate.

La partecipazione all'attività formativa obbligatoria comporta il rispetto dell'orario stabilito nel programma e implica un impegno di frequenza secondo l'orario stabilito dal programma.

La mancata partecipazione per motivi di servizio (da attestarsi per iscritto da parte del Dirigente) o malattia, comporterà l'inserimento (sempre che sia possibile) del dipendente in una successiva sessione o edizione del corso.

Al termine dell'attività formativa promossa dall'Amministrazione sarà rilasciato, su richiesta, un attestato di frequenza, a firma del Responsabile di Settore competente in materia di formazione e aggiornamento del personale, nel caso di gestione diretta dei corsi, se invece gestiti da soggetto esterno, l'attestato di frequenza sarà rilasciato dall'Ente/soggetto formatore.

Al termine di ciascun anno sarà importante monitorare l'attività formativa svolta per avere un riscontro oggettivo ed eventualmente apportare i necessari correttivi per i successivi anni. Tale attività potrà essere svolta anche attraverso la somministrazione, al personale coinvolto, di appositi questionari. Il monitoraggio è finalizzato alla raccolta dei dati e all'organizzazione degli stessi, in considerazione degli obiettivi formativi prefissati.

La valutazione è essenziale per una gestione efficace nel sistema formativo in quanto permette di verificare gli esiti dell'azione condotta, nonché di comprendere le cause di eventuali scostamenti dagli obiettivi previsti e di sviluppare orientamenti efficaci per le future azioni.

La valutazione di gradimento potrà essere utilizzata tanto *in itinere*, finalizzata ad acquisire le informazioni necessarie per modificare o rendere più efficace il processo di insegnamento/apprendimento, quanto a conclusione del percorso formativo, finalizzata a valutare l'efficacia didattica del corso, consentendo di individuare i punti di forza e di debolezza di un percorso didattico;

5. PROGRAMMA FORMATIVO PER TRIENNIO 2024-2026

LE AREE TEMATICHE

Coniugando, le tematiche comuni a più Settori e con quelle specifiche di alcuni, si rappresentano, qui di seguito, le principali attività oggetto del conseguente intervento formativo che ne dovrebbe scaturire.

Il presente Piano di Formazione, verrà realizzato anche mediante l'adesione ad una piattaforma e-learning con accesso telematico e personalizzato, consentito in prima istanza ad un massimo di n° 150 dipendenti, con interventi formativi da realizzare nell'ambito delle seguenti aree di contenuto prevalente:

- area giuridico amministrativa;
- area economico finanziaria;
- area informatica ;
- area formazione obbligatoria;
- area specialistica.

Area giuridico amministrativa

La continua evoluzione legislativa e regolamentare evidenzia la complessità delle discipline pubblicistiche e la varietà dei criteri interpretativi.

Quest'area si propone di definire orientamenti applicativi e interpretativi della legislazione in vigore, di articolare l'attività formativa in percorsi dedicati all'apprendimento di specifiche procedure amministrative e all'apprendimento e approfondimento di problematiche giuridiche di carattere generale, creare momenti di confronto e di comunicazione tra i vari settori dell'Ente su tematiche giuridiche e amministrative di interesse comune, fornire un aggiornamento puntuale sull'evoluzione normativa, sviluppare un aggiornamento non occasionale delle conoscenze e momenti di confronto delle esperienze.

Le competenze attinenti questa area sono funzionali al miglioramento delle attività in genere e delle procedure di lavoro per garantire servizi efficaci ed efficienti. Lo sviluppo delle competenze amministrative risponde, all'esigenza di implementare la cultura della gestione associata del sistema delle autonomie locali.

Rientrano in quest'area le seguenti tematiche formative:

- Codice degli Appalti Pubblici
- l'attività contrattuale della P.A.
- programmazione negoziata e snellimento procedure
- affidamento di pubbliche forniture e di servizi
- programmazione di lavori, servizi e forniture
- semplificazione delle certificazioni amministrative
- tecniche di redazione degli atti amministrativi
- il rapporto di pubblico impiego
- la valutazione delle prestazioni
- corso base di diritto pubblico,
- privacy e trattamento dati sensibili,
- processo di delega,
- riforma dell'Amministrazione,
- nuovi sistemi controlli interni P.A.,
- il nuovo ordinamento delle autonomie locali

Per l'anno 2024 sono già state calendarizzate :

- n° 2 giornate formative sul personale e la gestione risorse umane

- n° 3 giornate formative sul nuovo codice dei contratti pubblici
- n° 1 giornata formativa sulle tecniche di redazione degli atti amministrativi
- n° 4 giornate formative sul Project management e PNRR

Area economico finanziaria

Quest'area si propone di definire orientamenti applicativi e interpretativi della legislazione in vigore e della sua evoluzione, articolare l'attività in percorsi formativi dedicati all'apprendimento di specifiche procedure amministrative contabili, creare o migliorare la capacità di lettura dell'informazione di tipo quantitativo in campo socioeconomico, fornire le basi concettuali, gli strumenti e le tecniche del controllo di gestione e della valutazione delle politiche pubbliche, con finalità regolative di programmazione, di trasferimento e riparto di risorse.

Per l'anno 2024 sono già state calendarizzate :

- n° 3 giornate formative sull'ordinamento finanziario e contabile

Area informatica

Il riferimento strategico per la programmazione degli interventi formativi, per i prossimi anni, è rappresentato dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, che individua la formazione quale strumento operativo per il potenziamento e lo sviluppo del personale necessario per cogliere gli obiettivi della transizione digitale, amministrativa ed ecologica.

Le priorità della formazione individuate dal PNRR hanno trovato una specificazione nel Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del personale della pubblica amministrazione *“Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese”* adottato dal Ministro per la pubblica amministrazione il 10 gennaio 2022.

Il Piano strategico riguarda tutti gli ambiti di conoscenza per l'attuazione del PNRR, non solo quelli giuridici ed economici tradizionalmente oggetto di investimento formativo, mira allo sviluppo di competenze tecniche, organizzative e manageriali, che le transizioni amministrativa, digitale ed ecologica richiedono di acquisire, per tutte le figure professionali dell'Ente.

In particolare, il Piano strategico ha posto l'attenzione sullo sviluppo di un set di competenze comuni a tutti i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, a partire da quelle digitali: queste ultime sono definite come le competenze necessarie affinché ciascun dipendente comprenda, accetti e adotti i nuovi strumenti a disposizione e i cambiamenti nei processi di lavoro che questi comportano, in modo da essere promotore dell'innovazione nella prospettiva del miglioramento del servizio, del rapporto con i cittadini e della qualità del proprio lavoro.

Il riferimento per la formazione delle competenze digitali del personale pubblico è rappresentato dal documento metodologico **“Syllabus delle competenze digitali per la PA”** del Dipartimento della funzione pubblica, documento che descrive le competenze digitali minime richieste ad ogni dipendente pubblico, con particolare riferimento a quelle connesse a norme e strumenti relativi ai processi di trasformazione digitale dell'amministrazione italiana e all'erogazione dei servizi on-line a cittadini e imprese.

La direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del marzo 2023 prevede che le amministrazioni forniscano attività di formazione digitale al proprio personale al fine di arrivare entro il 2025 ad aver istruito almeno il 75% dei propri dipendenti .

Il Comune di Rapallo è stato tra i primi Comuni ad aderire al progetto SYLLABUS in base al quale l'ente ha l'opportunità di far partecipare i propri dipendenti a corsi formativi in modalità e-learning.

L'obiettivo della formazione sulle competenze digitali, richiesto dalla Direttiva è finalizzato al conseguimento, da parte di ciascun dipendente, di un livello di padronanza superiore a quello riscontrato ad esito del test di assessment iniziale per almeno 8 delle 11 competenze descritte nel sopra citato Syllabus "Competenze digitali per la PA" . Più precisamente, ciascun dipendente deve conseguire il miglioramento della padronanza delle competenze oggetto della formazione per almeno un livello (ad esempio, da base ad intermedio);

L'accesso al progetto formativo SYLLABUS è consentito a tutti i dipendenti, senza distinzione di qualifica, compatibilmente con l'utilizzo delle conoscenze acquisite, nell'ambito delle procedure d'ufficio.

corsi di formazione :

- corsi informatici di cultura generale, non finalizzati all'utilizzo dei software, ma con l'obiettivo di fornire elementi di conoscenza omogenei sulle applicazioni dell'informatica alle procedure d'ufficio, di approfondire la conoscenza dell'ambiente operativo e di fornire informazioni generalizzate sull'utilizzo del dato.
- corsi base che comprendono i corsi di addestramento all'utilizzo dei software in uso presso l'Ente

Area obbligatoria

Quest'area comprende tematiche legate a materie per le quali la formazione è obbligatoria per legge come per esempio l' anticorruzione, la sicurezza sul lavoro, la privacy.

Per tutti questi aspetti è previsto, nell'arco del triennio 2024/2026, lo svolgimento di specifiche iniziative di formazione.

Di seguito è indicato un elenco, non esaustivo, delle principali competenze trasversali sulle quali si focalizzerà, a riguardo, la formazione nel triennio:

- Trasparenza, integrità e anticorruzione (Legge 190/2012);
 - Sicurezza sul luogo di lavoro (D. Lgs. 81/2008);
 - Tutela della privacy (D. Lgs. 196/2003 e GDPR 679/2016);
 - Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR n. 62/2013);
- giornate formative sulla Prevenzione della Corruzione
- giornate formative che per espressa previsione legislativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro sono previste per le singole figure:

- datori di lavoro, dirigenti;
- preposti;
- rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS);
- lavoratori, con particolare attenzione a quelli esposti a rischi specifici (personale che fa uso di dispositivi di protezione individuali);
- addetti alla prevenzione incendi, squadre antincendio, squadre di evacuazione;
- addetti al primo soccorso;

Per l'anno 2024 sono già state calendarizzate :

- n° 1 giornata formativa sugli obblighi di Trasparenza e privacy
- n° 1 giornata formativa sulla Integrità e anticorruzione (Legge 190/2012)
- n° 1 giornata formativa sul nuovo codice di comportamento ed etica dei dipendenti pubblici

Area specialistica singoli SETTORI

Allo scopo di assicurare una razionale distribuzione delle risorse destinate alla formazione specialistica di settore e/o individuale e di contemperare le esigenze di formazione individuale con le strategie e gli obiettivi dell'Amministrazione, si prevede che le richieste di formazione vengano formulate al Responsabile di Settore di appartenenza dai dipendenti interessati, e soddisfatte qualora condivise dal Responsabile attraverso uno specifico budget come di seguito riportato:

	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
Segreteria Generale	€ 1.000,00	€ 1.000,00	€ 1.000,00
Formazione specialistica Settore 1	€ 2.000,00	€ 2.000,00	€ 2.000,00
Formazione specialistica Settore 2	€ 1.700,00	€ 3.500,00	€ 3.500,00
Formazione specialistica Settore 3	€ 1.000,00	€ 1.000,00	€ 1.000,00
Formazione specialistica Settore 4	€ 2.500,00	€ 2.500,00	€ 2.500,00
Formazione specialistica Settore 5	€ 9.500,00	€ 9.500,00	€ 9.500,00
Formazione specialistica Settore 6	€ 2.000,00	€ 2.000,00	€ 2.000,00

Totale	€ 19.700,00	€ 21.500,00	€ 21.500,00
--------	-------------	-------------	-------------

La formazione permanente

Al fine di consentire un aggiornamento costante, è stato confermato per l'anno 2024 l'abbonamento alla piattaforma specialistica PAEfficace, uno strumento di consultazione online aggiornato e facilmente accessibile con uno spazio dedicato all'informazione, che consente la partecipazione del personale dipendente iscritto a corsi formativi con modalità e-learning sulle diverse Aree tematiche : Area Finanziaria- Area Patrimonio- Area Personale- Area Appalti e Contratti- Area Servizi alla Persona;

Si è provveduto all'accreditamento del personale dipendente individuato dai diversi responsabili di Settore alla piattaforma SYLLABUS, la piattaforma di formazione dedicata personale dipendente delle PA per sviluppare le competenze e supportare i processi di innovazione delle amministrazioni, a partire da quelli relativi alla transizione digitale, ecologica e amministrativa.

CONCLUSIONE

“La valorizzazione del capitale umano passa dunque attraverso il riconoscimento della centralità della leva della formazione, che deve avere valore per le persone e per l'amministrazione:

- a) per i dipendenti, la formazione e la riqualificazione costituiscono un “diritto soggettivo” e, al tempo stesso, un dovere. Le attività di apprendimento e formazione, in particolare, devono essere considerate ad ogni effetto come attività lavorative;*
- b) per le amministrazioni, la formazione e la riqualificazione del proprio personale devono costituire un investimento organizzativo necessario e una variabile strategica non assimilabile a mera voce di costo nell'ambito delle politiche relative al lavoro pubblico. “*

Con queste parole, la direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica sulla “**Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**” emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione il 24 marzo 2023 pone gli obiettivi e le fondamenta su cui costruire la formazione.

Le presenti considerazioni finali del presente Piano, saranno, pertanto, focalizzate sul ruolo dei destinatari della formazione.

La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione devono costituirsi come strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane collocandosi al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione.

Qualsiasi organizzazione, infatti, per essere in linea con i tempi e rispondere ai

mutamenti culturali e tecnologici della società, deve investire sulle competenze del proprio personale, attraverso una adeguata formazione.

Per questo, il presente piano formativo, viene sviluppato affinché possa favorire una partecipazione ampia del personale in tutte le sue fasi e, in particolare, con l'obiettivo e l'augurio che la formazione sia concepita come una parte delle opportunità di apprendimento che l'Ente fornisce a tutti i suoi dipendenti, lungo l'intero ciclo della vita lavorativa.

La predisposizione del Piano assume valore di massima delle attività formative e potrà essere, eventualmente, rimodulata in relazione all'emergere di ulteriori e nuove necessità formative.

Il presente piano entra in vigore dalla intervenuta esecutività della deliberazione di relativa adozione.