



# COMUNE DI BOTTICINO

*Provincia di Brescia*

---

**Allegato C**

## **Piano Triennale dei fabbisogni di personale – strategie di formazione** (art. 4 lett. c.4) del DM 30/6/2022 n. 132)



# COMUNE DI BOTTICINO

Provincia di Brescia

## Premesse

La formazione e l'aggiornamento del personale sono un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti, al fine di fornire loro le competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al conseguente miglioramento dei servizi forniti dall'Ente, e sono uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla collettività.

Negli ultimi anni la formazione ha assunto una rilevanza ancora più strategica, data dall'esigenza di reclutare personale sempre più preparato in ambiti trasversali, in grado di consentire flessibilità nella gestione dei servizi garantiti dall'Ente.

Il fabbisogno formativo dipende da fattori:

- oggettivi: livello e tipologia di professionalità esistenti all'interno dell'ente, aspirazioni e necessità del territorio;
- conseguenti alle novità normative intervenute, che modificano il modo di operare della Pubblica Amministrazione;
- specifici dell'Ente, perché correlati alla sua organizzazione e agli obiettivi di governo.

La formazione del personale risponde perciò a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, quindi, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e lavorativi dell'ente. 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.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenendo conto delle numerose disposizioni normative:

- il D.lgs. 165/2001, art. 1, comma 1, lettera c), che prevede la "migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti";
- gli artt. 54 - 55 -56 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022, che stabiliscono 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;
- 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; 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;
- 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 D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 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;

segreteria@comune.botticino.bs.it



# COMUNE DI BOTTICINO

Provincia di Brescia

- 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 DPR 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: "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: i Responsabili del trattamento, i Sub-responsabili del trattamento, gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;
  - il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e successive modifiche, il quale all'art 13 "Formazione informatica dei dipendenti pubblici" prevede che:
    - a) 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
    - b) 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;
  - il D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 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. ...";
  - le Linee guida per il fabbisogno del personale (Presidenza Del Consiglio Dei Ministri Dipartimento Della Funzione Pubblica - Decreto 8 maggio 2018 - GU Serie Generale n.173 del 27-07-2018);
  - il "Decreto Reclutamento" convertito dalla legge 113 del 06/08/2021 in relazione alle indicazioni presenti per la stesura del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per la parte formativa;
  - il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA "Riformare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese" (pubblicato il 10 gennaio 2022).



# COMUNE DI BOTTICINO

Provincia di Brescia

## Principi e obiettivi

Il presente Piano si ispira ai seguenti principi:

- valorizzazione del personale: il personale è considerato un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- partecipazione: il processo di formazione può prevedere verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e la possibilità di promuovere, da parte degli stessi, suggerimenti e segnalazioni;
- efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.
- Gli obiettivi del Piano sono:
  - sviluppare le competenze dei dipendenti appartenenti all'Ente;
  - migliorare le competenze digitali del personale;
  - rafforzare le competenze gestionali dei dirigenti e dei responsabili;
  - formare il personale neoassunto;
  - garantire, anche attraverso il percorso formativo, il raggiungimento degli obiettivi del DUP.

## Soggetti

Gli attori della Formazione sono: il Segretario Generale, l'ufficio Personale, i Responsabili di Area, i dipendenti, i formatori.

La formazione si realizza avvalendosi sia di docenti esterni sia di docenti interni all'Amministrazione. La formazione dei neoassunti viene realizzata anche con l'affiancamento quotidiano dei colleghi presenti in ufficio.

La formazione può comunque essere effettuata, da docenti esterni, esperti in materia, appositamente selezionati o provenienti da scuole di formazione.

## Risorse finanziarie

Dal 2020 non sono più applicabili le norme di contenimento e riduzione della spesa per formazione di cui all'art. 6, comma 13, del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010. L'articolo 57, comma 2, del DL 124/2019 ha infatti abrogato l'art.6, comma 13 del DL 78/2010 che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle del 2009. Non essendo, quindi, previsto nessun limite, la previsione per le spese di formazione è libera e affidata alle valutazioni dell'amministrazione circa i fabbisogni e le necessità dell'ente.

## Programma formativo per il triennio 2024-2026

La formazione del personale è al centro della riforma della pubblica amministrazione per incentivare, in primis, la semplificazione e la digitalizzazione delle procedure amministrative. Il

Comune di Botticino intende investire sulla formazione dei dipendenti assicurando a tutti percorsi formativi che accrescano le loro competenze professionali e attivando percorsi di coinvolgimento attivo degli stessi nei processi di pianificazione e gestione della formazione stessa.

Il Piano di formazione del personale riveste quindi la funzione di documento di programmazione che individua gli obiettivi e le iniziative necessarie a realizzarli. Il Piano Triennale della



# COMUNE DI BOTTICINO

Provincia di Brescia

Formazione deve essere flessibile, costantemente monitorato ed aggiornato rispetto a nuove necessità sia professionali che organizzative, che emergano in relazione all'evoluzione del contesto normativo e in riferimento agli obiettivi dell'Amministrazione.

Con il coinvolgimento della struttura sono stati valutati i bisogni formativi di ogni area per la successiva frequenza, da parte dei dipendenti individuati, di corsi di formazione specifici per le mansioni svolte, che possano garantire lo sviluppo di una competenza precisa e in continuo aggiornamento. Dall'analisi è emersa la necessità di continuare il percorso formativo iniziato negli anni precedenti per favorire l'aggiornamento tecnico, la prevenzione e la lotta alla corruzione, la sicurezza sul lavoro, la tutela dei dati personali, la digitalizzazione e la redazione degli atti amministrativi in aderenza con la normativa privacy, ritenendo fondamentale per l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa l'impegno condiviso di tutti i dipendenti appartenenti all'Ente. Le modalità di erogazione della formazione possono essere realizzate secondo le seguenti modalità:

- Formazione in aula;
- Formazione attraverso webinar
- Formazione a distanza
- Attività di affiancamento sul posto di lavoro.

Il Piano della formazione del personale prevede due ambiti di intervento:

LA FORMAZIONE OBBLIGATORIA ai sensi della normativa vigente, rivolta a tutti i dipendenti dell'Ente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Sicurezza sul lavoro: la formazione relativa alla sicurezza sul lavoro viene garantita dal Datore di Lavoro attraverso lo svolgimento di tutti i corsi previsti dalla normativa vigente (a titolo esemplificativo: la formazione/aggiornamento degli addetti al primo soccorso e antincendio; la formazione generale e specifica sulla sicurezza sui luoghi di lavoro, corsi di aggiornamento periodico per l'uso dei defibrillatori etc.);
- Anticorruzione e trasparenza: aggiornamento annuale obbligatorio sui temi dell'anticorruzione, trasparenza ed etica pubblica, con eventuale implementazione di corsi di approfondimento su segnalazione dei soggetti operanti quotidianamente nell'Ente;
- GDPR- Regolamento generale sulla protezione dei dati: tale formazione intende fornire le nozioni principali per istruire dipendenti e collaboratori sul tema della protezione dei dati personali ai sensi del Regolamento UE 2016/679 (GDPR), con particolare riguardo ai principi del regolamento, attori del trattamento dati personali, nomine delle figure in relazione alla struttura organizzativa, rispetto delle procedure e delle misure di sicurezza adottate e redazione degli atti amministrativi in ossequio alla normativa in materia di privacy;
- CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale: formazione specifica in materia di formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici, norme della Pubblica Amministrazione Digitale, trasformazione digitale e servizi on-line;
- Transizione Digitale: corsi obbligatori "trasversale" a tutti i settori/Aree e la formazione deve essere estesa a tutti i dipendenti dell'Ente, come prescritto dalle linee guida del piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione 2022-2024.

LA FORMAZIONE SPECIFICA/SETTORIALE: rivolta alle singole Aree/Uffici. La formazione specifica dovrà garantire, di base, e per tutti i settori dell'Ente, un aggiornamento continuo in materia di novità normative.

La formazione specifica dovrà essere promossa ed organizzata dai Responsabili di Area in relazione alle esigenze rilevate nei singoli settori di appartenenza, fatte salve esigenze di carattere trasversale. L'individuazione delle singole necessità formative, per sua natura, verrà effettuata di volta in volta dal Responsabile di Area.



# COMUNE DI BOTTICINO

*Provincia di Brescia*

---

Per quanto attiene alle docenze dei corsi, ci si avvarrà, laddove possibile, delle giornate di formazione correntemente offerte (anche gratuitamente) su tematiche delle pubbliche amministrazioni, sia di interesse generale che su materie specifiche, da:

- ASMEL (Associazione per la sussidiarietà e la modernizzazione degli enti locali)
- IFEL (Fondazione di ANCI)
- DPO del Comune di Botticino (dott.ssa Roberto Alessia) in materia di privacy e gestione documentale
- SECOVAL (Società partecipata) in materia informatica, gestione documentale, commercio, tributi, gestione rifiuti
- ACB Servizi, società partecipata dell'Associazione Comuni Bresciani a cui l'ente è associato
- ANUSCA che consente di partecipare gratuitamente a tutti i corsi organizzati dall'Associazione su tutte le tematiche di Anagrafe, Stato Civile, Elettorale
- TRANSIZIONE DIGITALE, in materia di sicurezza informatica e accessibilità dei documenti, tramite il portale <https://formazione.transizionedigitale.it>, con il supporto esterno del Responsabile per la Transazione digitale Andrea Marella.

Nel corso dei singoli esercizi saranno possibili, compatibilmente con le risorse disponibili, ulteriori interventi settoriali di aggiornamento, a domanda, qualora ne emerga la necessità in relazione a particolari novità normative, tecniche, interpretative o applicative afferenti a determinate materie.

Nei casi in cui necessiti un aggiornamento mirato e specialistico riguardante un numero ristretto di dipendenti si ricorre all'offerta "a catalogo".

Si sottolinea che in ambito nazionale la formazione dei pubblici dipendenti viene promossa attraverso il seguente canale:

1) Syllabus per la formazione digitale: dal 1° 2022 febbraio le amministrazioni segnalano i nominativi dei dipendenti che potranno accedere all'autovalutazione delle proprie competenze digitali sulla piattaforma <https://www.competenzedigitali.gov.it/>. In base agli esiti della valutazione iniziale, la piattaforma proporrà ai dipendenti i moduli formativi per colmare i gap di conoscenza e per migliorare le competenze. Alla fine di ogni percorso sarà rilasciata una certificazione che alimenterà il "fascicolo del dipendente".

Il presente Piano potrà essere aggiornato ed eventualmente integrato nel corso del triennio, a fronte di specifiche esigenze formative non attualmente prevedibili.

Il presente Piano di formazione, facente parte del P.I.A.O. verrà trasmesso al CUG e per informativa alle R.S.U.