

## FORMAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE – 2024 2026

I principi cui si ispira il programma di formazione del Comune di Chies d'Alpago sono così enunciati:

- valorizzazione del personale: il personale è considerato come 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;
- 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 i costi della stessa.

L'Amministrazione comunale intende assicurare la necessaria formazione del personale per il costante aggiornamento delle rispettive competenze professionali e tecniche attraverso apposite risorse finanziarie, nei limiti consentiti dalle effettive capacità di bilancio dell'Ente.

Gli obiettivi della formazione sono:

- Adeguare le competenze del personale finalizzandole al perseguimento degli obiettivi strategici e degli obiettivi operativi previsti nel piano della performance;
- Facilitare la relazione tra i momenti formativi e i momenti lavorativi, rinforzando i punti di sinergia e trasversalità;

Sono individuati quali presupposti sottesi alle linee di sviluppo delle competenze:

- l'autonomia operativa, volta a potenziare i livelli di responsabilizzazione del personale;
- l'apprendimento auto-diretto, tramite il quale il personale è gestore attivo del proprio apprendimento anche al di fuori di uno specifico corso formativo.

La formazione del personale avverrà in base alle concrete esigenze operative che si presenteranno nel corso dell'anno in relazione alle problematiche ed alle novità normative connesse ai procedimenti amministrativi.

A tal fine, il Comune aderisce, attraverso accordi e convenzioni con enti terzi, a programmi di formazione inerenti le tematiche più rilevanti per le varie aree nelle quali è suddivisa l'organizzazione dell'Ente.

Il Comune di Chies d'Alpago è infatti associato al Centro studi bellunese e Anusca che erogano da sempre un'offerta formativa per il personale degli enti locali, tuttavia la formazione potrà essere garantita anche con altri soggetti (a esempio: Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana) e utilizzando prioritariamente lo strumento del webinar, che permette una formazione a distanza attraverso terminale.

In particolare, in questo ente la formazione essa sarà erogata prevalentemente da docenti esterni esperti in materia per il tramite di:

- Centro Studi Bellunese: aderendo a questa associazione il Comune ha garantita annualmente una quota di prestabilita corsi di formazione in diversi ambiti che interessano tutti i settori delle attività;
- ANUSCA: l'Associazione fornisce servizi di aggiornamento professionale al personale del Settore Servizi Demografici;
- ANUTEL (Associazione Nazionale Uffici Tributi Enti Locali): aderendo a questa associazione oltre a ricevere la rassegna stampa quotidiana online (con approfondimenti su novità normative, pronunce dei magistrati contabili ecc...) il personale dipendente ha la possibilità di partecipare a seminari di studio, convegni e con-

ferenze contraddistinti sempre dalla partecipazione di alti Funzionari delle Direzioni Generali del Ministero delle Finanze;

- IFEL (Istituto per la Finanza e l'Economia Locale): Fondazione istituita dall'Associazione Nazionale dei Comuni Italiani (ANCI) che offre momenti formativi nei vari ambiti d'interesse comunale ritenuti strumento importante per la formazione e l'aggiornamento costante del personale dipendente.

Dal 2024 inoltre, l'amministrazione di Chies d'Alpago è accreditata per la formazione messa a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica sul portale [syllabus.gov.it](http://syllabus.gov.it).

Si tratta di un programma di formazione continua e autoapprendimento finanziato dall'Europa con l'obiettivo di standardizzazione i livelli di alfabetizzazione digitale, amministrativa, tecnico giuridica e per implementare gli soft skills del capitale umano della PA.

L'obiettivo è quello di incrementare progressivamente il livello e le percentuali di formazione dei dipendenti, con specifico riferimento al triennio 2024 -2026 e poi, a scorrimento, nelle annualità successive in modo da fornire un livello culturale alto ed uniforme in continua crescita in tutti i plessi della P.A. e dare gli strumenti per affrontare le sfide della contemporaneità.

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) e l'ufficio del Segretario Comunale predisporranno durante l'anno formazione e aggiornamenti sui temi della trasparenza e dell'anticorruzione.

E' prevista inoltre una formazione obbligatoria per tutti i dipendenti sui temi della sicurezza nei luoghi di lavoro sia per il personale operante in ufficio, ma in particolar modo per gli agenti di polizia locale e per gli operai comunali, anche in collaborazione con la società 'Gestione Sicurezza' che svolge funzioni in materia a servizio dell'ente.

Inoltre, anche il Piano di Protezione Civile, adottato dall'ente e in corso di costante aggiornamento, prevede che il personale e gli amministratori e tutti gli attori coinvolti nelle procedure emergenziali, comprese le società e le associazioni affidatarie di servizi e che collaborano con l'ente a a qualsiasi titolo in questo settore, siano specificamente qualificati e formati per gestire eventuali gli eventi calamitosi che si dovessero verificare sul territorio comunale, a tutela della popolazione residente.

Nel triennio 2024/2026 dovrà essere implementata la formazione obbligatoria dei dipendenti in tema di sicurezza, anche informatica, Anticorruzione, e Privacy in attuazione dei seguenti atti normativi:

Area	Normativa	Livelli di approfondimento e soggetti coinvolti
Anticorruzione e Trasparenza	Art. 1 comma 5, lettera b, comma 8; comma 10, lettera c e comma 11 della 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)	livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità.
		livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo e 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

Privacy	Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679 il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti:	Livello generale di approfondimento rivolto a tutti i Responsabili del trattamento e ai Sub-responsabili del trattamento, con un livello di approfondimento più specifico per quanto riguarda gli incaricati del trattamento e il Responsabile Protezione Dati.
Informatica, P.A. digitale e gestione documentale	Art. 13 del Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017),	Livello generale sulle politiche di 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 livello specifico sulle politiche di formazione volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;
Sicurezza sul lavoro	Art. 37 del 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"	Formazione generale sui concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza.  Formazione specifica sui rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristiche del settore o comparto di appartenenza dell'azienda rivolta ai dirigenti e i preposti dal datore di lavoro, ivi compresa un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro per il personale che è adibito a mansioni che implicino un maggior rischio.

Poiché questa amministrazione aderisce al bando PA digitale finanziato con fondi PNRR nel triennio 2024-2026 è prevista una specifica formazione sui Fondi PNRR, per consentire la corretta gestione delle risorse e degli strumenti erogati da parte delle amministrazioni centrali e dallo specifico programma europeo al personale deputato a gestirne le attività.

Inoltre, nel triennio 2024-2026 è prevista la formazione obbligatoria per garantire all'amministrazione le competenze necessarie per la migrazione al protocollo OIDC OPENID CONNECT a seguito dell'adesione di questo Comune per l'estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale SPID e CIE.

Al fine di garantire il raggiungimento di tutti gli obiettivi di formazione sopra descritti, nel triennio 2024-2026 le risorse finanziarie destinate alle politiche formative non potranno essere inferiori a quelle già stanziare nell'ultimo esercizio finanziario (2023).

Ciascun Responsabile all'interno del proprio Settore procede annualmente ad individuare la formazione/aggiornamento necessario. Per coinvolgere il maggior numero di dipendenti, la realizzazione del piano sarà nei limiti del possibile impostata in modo da favorire la collaborazione attiva di tutto il personale attraverso la

consolidazione della prassi di diffondere il materiale ricevuto ai corsi, la valutazione delle proposte che provengono dal basso (metodo bottom-up) e il confronto costante con i colleghi sulla disciplina e sulle tematiche trattate.

Dovranno essere assicurate la pubblicità del materiale didattico, di modo da favorire la più ampia diffusione e informazione sui temi oggetto delle attività formative in un'ottica di collaborazione e lavoro di rete.

Il programma della formazione, pur avendo carattere programmatico, richiede una certa flessibilità in fase attuativa, con riferimento ai seguenti aspetti:

- modalità di effettuazione dei corsi;
- ordine temporale di effettuazione dei singoli corsi;
- sopravvenute esigenze di servizio che potrebbero determinare il rinvio o l'annullamento di alcuni corsi e al contempo, la programmazione di nuovi (nel limite delle risorse disponibili).