



Manerba del Garda

Provincia di Brescia

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Delibera n. 22 del 06-03-2024

Oggetto: AGGIORNAMENTO SOTTOSEZIONE PIAO 3.3.: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE ANNI 2024/2026 E DOTAZIONE ORGANICA (PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE 2024-2026)

L'anno **duemilaventiquattro** addì **sei** del mese di **Marzo** alle ore **16:39**, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla Legge e dallo Statuto, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

Intervengono i signori:

Cognome e Nome	Carica	Presenti	Assenti
MATTIOTTI FLAVIANO	Sindaco	X	
PODAVINI RICCARDO	Vice Sindaco		X
SOMENSINI GIULIANO	Assessore	X	
AVIGO NOEMI	Assessore		X
COMINCIOLI LIVIANA	Assessore	X	
Presenti – Assenti		3	2

Partecipa alla seduta il SEGRETARIO COMUNALE DOTT. GIOVANNI BARBERI FRANDANISA il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il SIG. FLAVIANO MATTIOTTI – nella sua qualità di SINDACO – assume la presidenza e dichiara aperta la discussione per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione riportata in calce;

Preso atto del parere in ordine alla regolarità tecnica espresso dal Responsabile dell'Area AFFARI GENERALI DOTT.SSA NICOLETTA SARAMONDI, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n.267, che è parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.

Preso atto del parere in ordine alla regolarità contabile espresso dal Responsabile dell'Area ECONOMICO - FINANZIARIA DOTT.SSA ANNALISA PEZZOLI, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n.267, che è parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.

Con voti unanimi e favorevoli palesemente espressi

DELIBERA

- 1) di approvare la proposta di deliberazione n. 28 del 26-02-2024, riportata in calce alla presente;
- 2) di dichiarare con successiva e separata votazione, unanime e palese, la presente deliberazione immediatamente eseguibile.



Manerba del Garda

Provincia di Brescia

Area: AFFARI GENERALI

Proposta n. 28 del 26-02-2024

Oggetto: AGGIORNAMENTO SOTTOSEZIONE PIAO 3.3.: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE ANNI 2024/2026 E DOTAZIONE ORGANICA (PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE 2024-2026)

PREMESSO CHE

- la formazione e l'aggiornamento del personale costituiscono una leva strategica fondamentale per sostenere l'attuale processo di modernizzazione della pubblica amministrazione;
- L'art. 1, comma 1, Lett .c), del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165, individua, tra le finalità della nuova disciplina sul lavoro pubblico, la cura della formazione e dello sviluppo professionale dei dipendenti, in stretta correlazione con l'obiettivo della migliore l'utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni;
- L'art. 7 comma 4, del decreto su citato, impone alle amministrazioni di curare "la formazione e l'aggiornamento del personale, anche dirigenziale, garantendo l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione";
- Gli artt. 54 e 55 del CCNL Funzioni LOCALI del 16.11.2022, 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;

CONSIDERATO CHE:

- La Legge 190/2012, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", prevede l'organizzazione di interventi formativi obbligatori, individuando nella formazione del personale uno degli strumenti più rilevanti per contrastare la corruzione;
- La formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e della tutela ambientale rientra tra gli interventi obbligatori, come previsto dal D.LGS.81/08 e sue modifiche ed integrazioni;

RICHIAMATA la Direttiva n. 10 del 30.07.2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica, ad oggetto: "Programmazione della formazione delle amministrazioni pubbliche";

DATO ATTO che la formazione rappresenta un costante impegno nell'ambito delle politiche di sviluppo del personale ed è considerata uno strumento fondamentale a

supporto dei processi innovativi e di sviluppo organizzativo;

Considerato che il Piano formativo deve essere orientato a migliorare la qualità dei servizi offerti a cittadini e imprese, garantendo anche l'efficiente attuazione del PNRR, e a contribuire alla soluzione delle reali priorità ed esigenze dell'Ente, esplicitate nelle linee di mandato, partendo da una valutazione delle problematiche "trasversali e/o locali".

CONSIDERATO con deliberazione di Giunta Comunale n. 119 del 14.12.2023 avente ad oggetto "APPROVAZIONE SOTTOSEZIONE PIAO 3.3.: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE ANNI 2024/2026 E DOTAZIONE ORGANICA" è stato approvato il fabbisogno del personale 2024-2026;

RITENUTO di voler aggiornare la sottosezione 3.3. del PIAO 2024-2026 in corso di predisposizione con il Piano della formazione del personale 2024-2026, di cui all'allegato 1 alla presente deliberazione;

Dato atto che il presente provvedimento ai fini dell'informazione ai sensi dell'art. 4 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 del 16/11/2022 è stato trasmesso alle Organizzazioni Sindacali in data 26.02.2024 con protocollo 3777, e che entro cinque giorni lavorativi dall'informazione non è pervenuta alcuna richiesta di confronto;

Visto il vigente Statuto Comunale

Consapevole che chiunque rilascia dichiarazioni mendaci è punito ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 46 D.P.R. n. 445/2000 non sussiste conflitto di interessi (ex art. 6 bis della Legge n. 241 del 7 agosto 1990, come introdotto dalla Legge n. 190 del 6 novembre 2012), relativamente al Responsabile del procedimento e ai Responsabili delle Posizioni Organizzative che sottoscrivono i pareri sul presente atto rispetto alla proposta effettuata;

Tutto ciò premesso;

PROPONE

1. DI DARE ATTO che le premesse che si danno qui richiamate, formano parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. APPROVARE il Piano della formazione 2024-2026, allegato 1 alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;
3. Di aggiornare la SOTTOSEZIONE PIAO 3.3.: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE ANNI 2024/2026 E DOTAZIONE ORGANICA, con il Piano della formazione 2024-2026 di cui al punto precedente;

4. DARE ATTO che il presente regolamento disciplina la materia nel rispetto dei principi fissati dalla legge e dallo statuto, così come prescrive l'art. 7, del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali approvato con D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

5. DI DARE ATTO CHE l'adozione del presente atto non coinvolge interessi propri del Responsabile del procedimento e dei Titolari di Elevate Qualificazioni i quali sottoscrivono i relativi pareri, ovvero di propri parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali gli interessati abbiano rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui il soggetto o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti debito credito;

6. DI DISPORRE la trasmissione della presente in elenco ai capigruppo consiliari ex art. 125 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267;

7. DI DARE ATTO CHE, ai sensi dell'art. 3 della legge n. 241/1990 qualunque soggetto ritenga il presente atto amministrativo illegittimo e venga dallo stesso direttamente leso, può proporre ricorso al Tribunale Amministrativo Regione, Sezione distaccata di Brescia, al quale è possibile presentare i propri rilievi in ordine alla legittimità del presente atto, entro e non oltre 60 giorni dall'ultimo di pubblicazione all'Albo Pretorio o, in alternativa entro 120 giorni al Capo dello Stato ai sensi dell'Art. 9 D.P.R. 24 novembre 1971, n. 1199.

Successivamente

RAVVISATA la necessità di applicare le disposizioni adottate dal presente provvedimento con immediata decorrenza;

RITENUTO, quindi di dichiarare l'immediata eseguibilità del presente provvedimento al fine di ottemperare agli adempimenti obbligatori nei termini previsti dalla normativa vigente;

PROPONE

Di disporre la trasmissione della presente in elenco ai capigruppo consiliari ex art. 125 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Sindaco
FLAVIANO MATTIOTTI

Il Segretario
DOTT. GIOVANNI BARBERI FRANDANISA

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D. Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce
il documento cartaceo e la firma autografa.

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Deliberazione dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell' art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000 e.ss.mm.ii.

Deliberazione esecutiva ad ogni effetto di legge decorso il decimo giorno di pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs n. 267/2000 e.ss.mm.ii.

Il Segretario
DOTT. GIOVANNI BARBERI FRANDANISA

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D. Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce
il documento cartaceo e la firma autografa.



Manerba del Garda
Provincia di Brescia

Proposta di Deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 26-02-2024

OGGETTO: AGGIORNAMENTO SOTTOSEZIONE PIAO 3.3.: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE ANNI 2024/2026 E DOTAZIONE ORGANICA (PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE 2024-2026)

P A R E R E D I R E G O L A R I T A ' T E C N I C A

(Art.49 del D.Lgs 18.08.2000 n.267 e ss.mm.ii.)

Il Responsabile dell'Area AFFARI GENERALI, ai sensi dell'art.49 del D. Lgs. 18.08.2000 n.267 e ss.mm.ii., esprime parere Favorevole di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Addì, 26-02-2024

Il Responsabile dell'Area AFFARI GENERALI

DOTT.SSA SARAMONDI NICOLETTA



Manerba del Garda
Provincia di Brescia

Proposta di Deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 26-02-2024

OGGETTO: AGGIORNAMENTO SOTTOSEZIONE PIAO 3.3.: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE ANNI 2024/2026 E DOTAZIONE ORGANICA (PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE 2024-2026)

P A R E R E D I R E G O L A R I T A ' C O N T A B I L E

(Art. 49 del D.Lgs 18.08.2000 n.267 e ss.mm.ii.)

Il Responsabile dell'Area Economico - Finanziaria, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000 n.267 e ss.mm.ii., esprime parere Favorevole di regolarità contabile.

Addì, 26-02-2024

Il Responsabile dell'Area Economico - Finanziaria

DOTT.SSA PEZZOLI ANNALISA



Manerba del Garda
Provincia di Brescia

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Deliberazione di Giunta Comunale n. 22 del 06-03-2024

OGGETTO:	AGGIORNAMENTO SOTTOSEZIONE PIAO 3.3.: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE ANNI 2024/2026 E DOTAZIONE ORGANICA (PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE 2024-2026)
-----------------	---

Il sottoscritto Responsabile della pubblicazione certifica che il provvedimento viene pubblicato all'Albo Pretorio online consultabile sul Sito Ufficiale dell'Ente dal 14-03-2024 per giorni 15 consecutivi.

Manerba del Garda, 14-03-2024

Il Responsabile della pubblicazione
DOTT.SSA NICOLETTA SARAMONDI
Firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. n.82/2005 e ss.mm.ii.



Comune di Manerba del Garda
Provincia di Brescia

PIANO DELLA FORMAZIONE
2024-2026

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale nr. _____ del _____

1. NORMATIVA

Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione costituisce un fattore decisivo di successo e una leva fondamentale nelle strategie di cambiamento, dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia delle amministrazioni.

La formazione, l'aggiornamento continuo, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono quindi uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi ai cittadini.

Le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare 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 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 queste, le principali sono:

-il D.Lgs. 165/2001, art.7, comma 4, che prevede che le Amministrazioni devono curare *“la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione”*;

- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della dirigenza area delle funzioni locali, sottoscritto in data 17/12/2020, il cui articolo 51 stabilisce le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali e come attività di carattere continuo e obbligatorio;

- gli articoli 54 e 55 del CCNL Funzioni LOCALI del 16.11.2022, 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;

-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;

- 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;

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 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;

- Il 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

- 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...”.

- il Decreto 36/2022, convertito nella legge 79 del 29 giugno 2022, all'art. 4 stabilisce che le pubbliche amministrazioni prevedono lo svolgimento di un ciclo formativo la cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità e nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico.

- Piattaforma SYLLABUS: La piattaforma *Syllabus* offre ai dipendenti pubblici una formazione personalizzata in tema di transizione digitale, in modalità e-learning, a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di rafforzare le conoscenze, svilupparne di nuove, senza trascurare la motivazione, la produttività e la capacità digitale nelle amministrazioni, una maggiore diffusione di servizi online più semplici e veloci per cittadini e imprese.

La piattaforma online supporta processi di rilevazione dei gap di competenze e definizione dei percorsi formativi; si integra con i LMS degli erogatori di formazione per la fruizione dei corsi e consente di monitorare a più livelli il sistema delle conoscenze delle pubbliche amministrazioni.

Mette a disposizione un catalogo della formazione di qualità continuamente arricchito e aggiornato, grazie all'attivazione di collaborazione di grandi player pubblici e privati.

2. RENDICONTAZIONE ATTIVITÀ FORMATIVA SVOLTA NEL 2023

Per l'erogazione della formazione sull'anticorruzione e trasparenza per l'anno 2023 l'Ente ha scelto di aderire ai servizi offerti da ASMEL, Associazione per la Sussidiarietà e la Modernizzazione degli Enti Locali.

I corsi sono stati erogati tramite la piattaforma <https://www.asmel.eu/i-servizi/servizi-di-formazione> rispettando le indicazioni Anac, in quanto non si sono limitati ad illustrare la disciplina dell'Anticorruzione, ma sono stati proposti una serie di corsi specifici a seconda del servizio comunale interessato. In questo modo, ogni ufficio si è potuto dedicare solo ai corsi di proprio interesse.

In materia di antiriciclaggio, i dipendenti hanno seguito il corso “ANTIRICICLAGGIO E CONTRASTO AL FINANZIAMENTO DEL TERRORISMO” messo a disposizione dalla fondazione IFEL – fondazione ANCI, al termine del corso era previsto un questionario di valutazione, con rilascio dell'attestazione di avvenuto assolvimento formativo (Link piattaforma IFEL <https://www.fondazioneifel.it/>).

Con determinazione nr. 167 del 16.06.2023 è stata incaricata la Ditta CSC Società Cooperativa Sociale alla realizzazione di una giornata di formazione in tema di trasparenza amministrativa in aula allo scopo di aiutare i dipendenti dell'ente a misurare la volontà di intraprendere un percorso evolutivo e di sviluppo delle capacità amministrative presso il Comune di Manerba del Garda.

Infine le dipendenti dott.ssa Nicoletta Saramondi (responsabile dell'Area Affari Generali) e dott.ssa Annalisa Pezzoli (Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria) hanno partecipato al corso di perfezionamento e aggiornamento professionale dei dipendenti della pubblica amministrazione e degli enti pubblici A.A. 2023/2024 proposto dall'Università degli Studi di Verona Dipartimento di Scienze giuridiche.

3. SPESE FORMAZIONE

CAP	IMPEGNATO 2023	PREVISIONE 2024	PREVISIONE 2025	PREVISIONE 2026
10180106/1 Spese per la formazione dei dipendenti comunali	€1.572,00	€3.000,00	€3.000,00	€3.000,00

4. PROGRAMMAZIONE DELLA FORMAZIONE TRIENNIO 2024-2026

Il presente Piano si ispira ai seguenti principi:

- 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;
- partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare 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.

Per la rilevazione ed individuazione delle priorità dei fabbisogni si deve tenere conto:

- degli obiettivi dell'amministrazione dettagliati negli strumenti di programmazione;
 - della necessità di garantire *in primis* la formazione continua sui temi della Sicurezza del Lavoro (D. Lgs. 81/2008), dell'anticorruzione (L. 190/2012), della trasparenza (D. Lgs. 33/2013), della privacy (D. Lgs. 196/2003 e nuovo Regolamento Europeo 679/2016) e della digitalizzazione (D. Lgs. 82/2005 e s.m.i.);
 - della parità e contrasto alle discriminazioni e di favorire la più ampia partecipazione dei dipendenti.
- Ai fini di una adeguata programmazione delle attività formative e di un corretto impiego delle risorse finanziarie ed umane occorre effettuare una attenta individuazione dei soggetti destinatari della formazione. Per evitare di destinare ad attività formativa personale non interessato o non dotato di professionalità adeguata, l'individuazione dei partecipanti ai corsi è effettuata in base alle segnalazioni Responsabili di E.Q. che tengono conto dei seguenti elementi:

- attinenza delle mansioni svolte ai corsi programmati in base al fabbisogno rilevato;
- esperienze lavorative interne ed esterne;
- continuità dei percorsi formativi;
- missioni e compiti già attribuiti ed in via di attribuzione ai vari uffici;
- esigenze ed aspettative di carriera;
- esigenze familiari o personali, al fine di garantire la pari opportunità, attraverso i percorsi e le metodologie formative più appropriate.

Le proposte di formazione sono orientate a conseguire le seguenti finalità:

- consolidare e rafforzare le competenze manageriali trasversali per migliorare la qualità del management pubblico, quale dimensione strategica dell'innovazione dell'organizzazione stessa;
- favorire percorsi di crescita e aggiornamento professionale;
- considerare le attività di apprendimento e di formazione a ogni effetto come attività lavorative ed obbligatorie;
- approfondire alcuni saperi ed abilità inerenti in particolare: le leve digitali dell'innovazione, gli appalti di lavori, servizi e forniture, la gestione delle risorse umane, la gestione dei gruppi di lavoro anche in modalità agile, gli strumenti di pianificazione e controllo dell'ente, i nuovi modelli di gestione dei servizi, ecc.
- garantire la formazione ed informazione in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro;
- assicurare la formazione del personale operante in settori particolarmente esposti al rischio di corruzione;
- garantire la formazione ed informazione in tema di privacy e trattamento dei dati personali;
- garantire percorsi formativi specifici a tutto il personale con particolare riferimento al miglioramento delle competenze informatiche e digitali;
- garantire percorsi formativi specifici al personale dirigente e con incarico di posizione organizzativa, con particolare riferimento al miglioramento delle competenze avanzate di carattere professionale.

Nello specifico sarà realizzata tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Anticorruzione e trasparenza;
- Codice di comportamento;
- GDPR- Regolamento generale sulla protezione dei dati;
- CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale;
- Sicurezza sul lavoro;
- Etica pubblica e comportamento etico.

Continuerà nel 2024 la partecipazione ai corsi di formazione gratuiti promossi e organizzati da Asmel e dalla fondazione IFEL.

Inoltre, poiché il personale si trova spesso a dover affrontare rilevanti e complesse problematiche nella stesura dei bandi di gara e nella gestione dei contratti d'appalto attivati dall'ente, anche a causa delle continue modifiche legislative, per le quali si rende indispensabile il ricorso a pareri ed indicazioni di professionisti, con determinazione nr. 49 del 16.02.2024 l'Ente ha aderito allo sportello appalti – pacchetto base, messo a disposizione dalla società ACB Servizi S.r.l. Tra i servizi messi a disposizione, è prevista la partecipazione gratuita dei propri dipendenti a n. 6 webinar appositamente previsti durante l'anno dallo Sportello Appalti.

Il Comune di Manerba del Garda si è inoltre registrato alla piattaforma SYLLABUS messa a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica, disponibile al seguente link <https://www.syllabus.gov.it/portale/web/syllabus> .

5. MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

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

1. formazione in aula
2. formazione attraverso webinar
3. formazione in streaming

Sarà privilegiata la formazione a distanza, attraverso il ricorso a modalità innovative e interattive.

Si cercherà di incentivare il ricorso alle docenze interne, sia allo scopo del contenimento dei costi, sia allo scopo di valorizzare competenze qualificate sussistenti all'interno dell'ente, anche alla luce delle positive esperienze svolte negli anni precedenti. Le attività di formazione organizzate presso la sede comunale avranno luogo durante l'orario di lavoro, cercando di far coincidere le esigenze di formazione con quelle di continuità dei servizi.

Come negli anni passati si richiede la collaborazione di tutto il personale per diffondere il materiale ricevuto ai corsi ed eventuali relazioni sugli argomenti approfonditi, per riversare all'interno il sapere acquisito.

La formazione, per il Comune di Manerba del Garda, costituisce impegno costante nell'ambito delle politiche di sviluppo del personale ed è considerata un necessario strumento a supporto di processi innovativi e di sviluppo organizzativo. La rilevanza riconosciuta alla formazione è sintomo evidente della volontà dell'Ente di far crescere professionalmente i propri dipendenti garantendo a tutti le stesse opportunità di partecipazione.

La formazione rientra, quindi, nella strategia organizzativa dell'Ente, in linea con quanto previsto dall'art.1, comma 1, del D.Lgs. 165/2001, finalizzata all'accrescimento dell'efficienza dell'Ente e alla migliore utilizzazione delle risorse umane. In aggiunta, è fermo convincimento (oltre che obbligo di legge), che lo sviluppo delle risorse umane, la valorizzazione delle competenze personali necessarie anche per ottenere un efficace sviluppo organizzativo, debbano armonizzarsi con una piena consapevolezza da parte dei lavoratori in ordine alla salute ed alla sicurezza nei luoghi di lavoro, in adempimento ai dettami del D.lgs 81/2008 e s.m.i. .

Il Piano della Formazione agevola l'Amministrazione a crescere, al raggiungimento dei propri obiettivi, a mantenere la motivazione dei singoli dipendenti e a migliorare le loro prestazioni.