



Comune di Rometta

Città Metropolitana di Messina

P.I.A.O. 2024-2026

**ALLEGATO 7 – PIANO DELLA FORMAZIONE DEL
PERSONALE**

PIAO 2024-2026 – SEZIONE TERZA – 3.4
PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE

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 indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
- 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;
- 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;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

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.

Il Piano della Formazione del personale è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno.

Attraverso la predisposizione del piano formativo si intende, essenzialmente, aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici.

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 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 e 56 del nuovo CCNL 16.11.2022, che stabiliscono i principi 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 Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano nella PA del Dipartimento della Funzione Pubblica (pubblicato il 10 gennaio 2022);
- il Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale” in cui si evidenzia che “la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fonda sull'ingresso di nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori e 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 Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 24.03.2023, che diventa centrale nel processo di rinnovamento della P.A., in linea con gli obiettivi del PNRR
- 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 l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di ... formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici;

PIAO 2024-2026 – SEZIONE TERZA – 3.4
PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE

➤ 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, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all'art 13 "Formazione informatica dei dipendenti pubblici" prevede che: 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;

➤ 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..."-

Gli obiettivi strategici del presente Piano, elaborato per il triennio 2024-2026, sono:

- 1) garantire una formazione permanente del personale a partire dalle competenze digitali. Il miglioramento delle competenze digitali supporta, infatti, i processi di semplificazione e digitalizzazione già in atto nell'Ente e consente di conseguire il miglioramento dei servizi resi, in un'ottica di trasparenza, informatizzazione e di semplificazione dei processi e dei procedimenti dell'Ente;
- 2) rafforzare le competenze manageriali e gestionali per i responsabili di servizi;
- 3) sostenere il raggiungimento degli obiettivi strategici stabiliti nel DUP e nel piano degli obiettivi, collegati alla valorizzazione delle professionalità assegnate alle Aree;
- 4) sostenere le misure previste dal PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza) 2024-2026;
- 5) supportare i necessari aggiornamenti normativi e tecnici, trasversali a tutti i settori o specifici per tematica o ambiti di azione, sia continui che periodici;
- 6) dare attuazione alle previsioni dettate dal D.L. n. 36/2022 per la formazione sui temi dell'etica pubblica e dei comportamenti etici;
- 7) offrire a tutto il personale dell'ente eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative.

Il Piano si articola su diversi livelli di formazione che si svilupperanno, in maniera crescente, nel corso del triennio di riferimento 2024/2026:

- interventi formativi di carattere trasversale, seppure intrinsecamente specialistico, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diverse aree/servizi dell'Ente;
- formazione obbligatoria, che attiene alle materie dell'anticorruzione e della trasparenza, al codice di comportamento e alla sicurezza sul lavoro;
- formazione continua, concernente azioni formative di aggiornamento ed approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse Aree d'intervento dell'Ente.

Le iniziative di formazione del presente Piano riguardano tutti i dipendenti.

Su questa base, sentite le esigenze indicate dai Responsabili di Area e previa informazione e confronto con i soggetti sindacali, si indicano i seguenti temi:

- aggiornamento rispetto alle novità legislative e contrattuali – transizione ecologica ed amministrativa: minimo n. 1 corso annuo, destinato ai dipendenti appartenenti all'Area degli Istruttori e all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione e, nei limiti delle rispettive competenze, all'Area degli Operatori;
- procedimento amministrativo e adozione di atti amministrativi: minimo n. 1 corso annuo, destinato ai dipendenti appartenenti all'Area degli Istruttori e all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione e, nei limiti delle rispettive competenze, all'Area degli Operatori;

PIAO 2024-2026 – SEZIONE TERZA – 3.4
PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE

- potenziamento delle competenze digitali ed utilizzo programmi informatici: minimo n. 1 giornata di erogazione della formazione, destinata a tutti i dipendenti che utilizzano le piattaforme informatiche in dotazione all'Ente;
- tutela della privacy: n. 1 giornata di formazione annuale, destinata a tutto il personale che in ragione del proprio ufficio si trova ad operare trattando dati personali;
- prevenzione della corruzione e trasparenza e codice di comportamento: minimo n. 1 giornata di formazione annua, destinata a tutti i dipendenti;
- sicurezza sul lavoro: n. 1 giornata di formazione annua, destinata a tutti i dipendenti.
- etica pubblica e comportamenti etici: n. 1 giornata di formazione annua, destinata a tutti i dipendenti.

In ogni caso dovranno essere garantite a ciascun dipendente almeno 24 h di formazione/anno (Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 24.03.2023) .

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

1. Formazione “in house”/in aula
2. Formazione attraverso webinar
3. Formazione in modalità da remoto (e-learning), da somministrarsi anche attraverso la piattaforma online del Dipartimento della Funzione Pubblica “*Syllabus*”.

Le modalità di realizzazione degli interventi formativi saranno individuate di volta in volta, tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative.

Per ragioni di economicità saranno privilegiati sistemi di didattica a distanza, attraverso webinar o formazione e-learning, disponibili anche gratuitamente, selezionando i soggetti più idonei in relazione alle materie da trattare.

In casi specifici ci si avvarrà, laddove possibile, delle competenze interne all'Amministrazione o di altri Enti pubblici.

Nel corso della formazione potranno essere svolti test o esercitazioni allo scopo di verificare l'apprendimento, nonché l'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.

Il personale che partecipa alle attività di formazione di cui al presente Piano è considerato in servizio a tutti gli effetti.

La condivisione con i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati resta buona pratica che ogni responsabile di Area deve sollecitare.

Per il finanziamento delle attività di formazione l'Ente si prefigge l'obiettivo di utilizzare una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Si cercherà, inoltre, di attingere a canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.