

Allegato 6_Sezione n.3.4 del PIAO 2024/2026



COMUNE DI EBOLI

(Provincia di Salerno)

PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE

2024-2026

1. Premessa e riferimenti normativi

E' del 24 marzo 2023 la direttiva emanata dal Ministro della Pubblica amministrazione Paolo Zangrillo il cui titolo costituisce un importante programma di lavoro: "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza".

Il documento, diretto a tutte le amministrazioni centrali e locali e agli enti pubblici, è stato firmato in occasione del lancio del nuovo portale della formazione Syllabus che da poco quindi ha compiuto il suo primo anniversario.

La Direttiva fornisce, in particolare, "indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative", considerate uno dei principali strumenti per migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese, e affidate ai dirigenti, per i quali rappresentano un obiettivo di performance.

Nuovo è anche l'approccio, in base al quale per il dipendente la formazione è al tempo stesso un diritto e un dovere, da considerare a tutti gli effetti come un'attività lavorativa che impatta sulla carriera, e per le amministrazioni un investimento, e non un costo. La partecipazione ai corsi entra a far parte della valutazione individuale e conta ai fini delle progressioni professionali all'interno della stessa area e tra le aree o qualifiche diverse.

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane costituiscono un fondamentale strumento per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e stimolarne la motivazione, oltre che uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni, indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni, tra le quali assumono maggior rilievo la valorizzazione del personale, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Nell'ambito della gestione del personale, in generale, 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.

E' obiettivo dell'amministrazione aggiornare le capacità e le competenze esistenti, adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo del Comune nonché l'attuazione dei progetti strategici.

Il Comune di Eboli, basandosi su tali premesse, promuove l'attività formativa per il proprio personale, mediante la predisposizione del Piano Triennale di Formazione, documento formale, di autorizzazione e di programmazione, che, aggiornato annualmente, individua gli interventi formativi da realizzare, nonché le modalità di realizzazione.

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.

Le principali norme a cui far riferimento sono:

- a) il D. Lgs. n. 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"*;
- b) l'art. 4, comma 1, lett. b), del D.L. 30 aprile 2022, n 36, che modifica il comma 7 dell'art. 54 del D.Lgs. 165/2001 prevedendo *"lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico"*;
- c) gli artt. 54 e 55 del CCNL del comparto Funzioni locali del 16 novembre 2022, in materia di principi generali e finalità della formazione, di destinatari e processi della formazione, nonché di pianificazione strategica di conoscenze e sapere;
- d) 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, con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale"*; a tale scopo, occorre utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adatti alle persone, 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;
- e) 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 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 a 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";
- f) l'art. 15, comma 5, del DPR 16 aprile 2013, n. 62, secondo 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"*;
- g) il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all'art. 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure di dipendenti e collaboratori presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento, i sub-responsabili del trattamento, gli incaricati del trattamento del trattamento, il Responsabile Protezione Dati;
- h) il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD) - D. Lgs. 7 marzo 2005, n. 82, all'art. 13 *"Formazione informatica dei dipendenti pubblici"* prevede che: *"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. Tali politiche di formazione sono, altresì, volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale"*;
- i) 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"*;
- j) Direttive del Ministro della Funzione Pubblica in materia di formazione del personale.

2. Obiettivi e risorse

La pianificazione della formazione si riferisce ad un periodo triennale, quello del bilancio di previsione, con aggiornamento annuale, ed è mirata a realizzare una crescita formativa sul medio periodo, in un'ottica di continuità fra i vari anni.

Il Piano della formazione 2024-2026 è formulato sulla base dei seguenti obiettivi:

- valorizzare il patrimonio professionale presente all'interno dell'Amministrazione;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza, con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze trasversali, tra cui rientrano anche quelle digitali;
- fornire ad ogni dipendente pubblico adeguati strumenti per garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative o di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- realizzare un'amministrazione con forti capacità organizzative e gestionali per poter creare un clima organizzativo interno volto ad ottimizzare i processi lavorativi;
- garantire al personale una formazione trasversale mirata a realizzare una maggiore flessibilità rispetto alle diverse attività che caratterizzano i vari settori;
- favorire un importante processo di inserimento lavorativo del personale neoassunto in grado di integrarne la preparazione teorica con il trasferimento di conoscenze legate all'operatività del ruolo;
- adempiere agli obblighi formativi in materia di anticorruzione, trasparenza, controlli e codice di comportamento;
- adempiere agli obblighi formativi in tema di sicurezza sul lavoro.

Il Comune di Eboli ha messo in atto una programmazione della formazione, attivando il c.d. *Ciclo di gestione della Formazione nella PA*, che il Ministero della PA ha richiesto nella direttiva MiPA del 24 marzo del 2023. La suddetta direttiva promuove lo sviluppo delle competenze trasversali dei dipendenti pubblici funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa fornendo indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative, nel rispetto del principio di pari opportunità e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno per ciascun dipendente, 24 ore di formazione/anno a ciascun dipendente, anche ai fini del completamento del debito orario delle 36 ore settimanali.

Nell'ultima direttiva MiPA del 28 novembre 2023, in cui vengono fornite nuove indicazioni di misurazione e valutazione della performance individuale, al punto 5, rubricato *La formazione e il capitale umano*, viene nuovamente sottolineato la centralità della formazione e dello sviluppo del capitale umano per la crescita ed il successo delle pubbliche amministrazioni. Nell'esplicitare i criteri e le diverse priorità per la definizione del Piano formativo e l'organizzazione della formazione, viene scritto chiaramente che *"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"*.

Il Piano della Formazione, dunque, si avvale e si integra dei progetti formativi promossi e sviluppati dal Dipartimento della Funzione Pubblica, a cui il Comune di Eboli ha aderito nell'ambito del piano strategico per la formazione e valorizzazione dei dipendenti pubblici *"Riformare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese"*, che mira ad assicurare le competenze necessarie per affrontare la transizione amministrativa, digitale ed ecologica. Si tratta di progetti che valorizzano una strategia incentrata sulle competenze in tema di reskilling (ovvero maturare nuove competenze più aderenti alle nuove sfide della Pubblica Amministrazione) e upskilling (ampliare le proprie capacità così da poter crescere e professionalizzare il proprio contributo).

Nello specifico, il Comune di Eboli ha aderito alla Piattaforma *Syllabus*, all'interno della quale è disponibile un catalogo della formazione di qualità, gratuita, continuamente arricchita e aggiornata, che consente a tutti i dipendenti di accedere all'autovalutazione delle proprie competenze e colmare i gap di conoscenza rilevati.

Altra fonte di formazione è costituita dal corso e-learning revisione enti locali messo a disposizione dalla Direzione Centrale per la Finanza Locale del Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali del Ministero dell'Interno che ha realizzato la V edizione del corso di formazione a distanza, articolato in moduli di un'ora ciascuno, erogati esclusivamente in modalità e-learning mediante il portale DAIT Servizi e destinato prevalentemente ma non in via esclusiva ai funzionari dei settori finanziari – contabili. Non esclusivamente in quanto si ritiene che debbano essere il più diffusamente condivisi informazioni in merito al nuovo processo di bilancio degli enti locali come pure i principi del nuovo codice dei contratti pubblici e sul responsabile unico di progetto o sul riordino della disciplina dei servizi pubblici locali di rilevanza economica.

La formazione sarà adeguatamente pianificata e programmata, in modo da garantire la massima diffusione e partecipazione da parte dei dipendenti inquadrati in tutte le categorie e profili professionali, tenendo sempre conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori, come espressamente indicato nel Piano della Azioni Positive, e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno (art. 5, comma 3 lett. i, del CCNL Comparto Funzioni Locali).

L'accesso alle attività formative è dunque consentito a tutti i dipendenti del Comune di Eboli senza distinzione di categoria, posizione economica o profilo professionale. La priorità di ammissione del personale ai corsi risulterà dalla segnalazione del Responsabile di Area, che dovrà assicurare la più equa rotazione, tenendo conto dell'attinenza della materia trattata con l'attività lavorativa del dipendente, della professionalità posseduta e della categoria di appartenenza. La formazione, considerata a tutti gli effetti attività lavorativa, si svolge, secondo le necessità organizzative, in orario antimeridiano e/o pomeridiano. La partecipazione agli incontri formativi, così come ai webinar, deve essere sempre preventivamente autorizzata dal proprio Responsabile.

Circa le modalità, si ritiene opportuno proporre, in via prioritaria, la formazione a distanza – FAD, pacchetti di attività formative da remoto, al fine di garantire l'aggiornamento necessario per l'espletamento delle proprie funzioni lavorative, assicurando la continuità della formazione dei dipendenti. Sono stati riattivati anche incontri formativi in presenza, in quanto più consoni ad un confronto attivo e partecipativo, in tal caso la frequenza è rilevata attraverso la firma del dipendente, apposta su apposito foglio di presenza, supportato dal controllo dell'Ufficio Risorse Umane.

Con riferimento alle ore di formazione, si prende atto di quanto indicato nella citata direttiva MiPA 24 marzo 2023 la quale, dispone di assicurare almeno 24 ore di formazione/anno a ciascun dipendente.

Le attività formative puntuali, finalizzate all'attuazione del presente Piano, saranno dinamicamente definite, nel corso dell'anno, dal Segretario generale, sentiti i Responsabili di Area.

Il coinvolgimento di tutti i dipendenti sarà obbligatorio sulle materie quali: la Trasparenza e l'Anticorruzione, la Privacy, il Trattamento e la Sicurezza dei Dati e sulla digitalizzazione. Questo perché gli argomenti citati sono interconnessi tra loro e vanno considerati fondamentali per la preparazione e la cultura amministrativa dei dipendenti.

Le attività formative, inoltre, dovranno essere organizzate in modo da conciliare l'esigenza di formazione del lavoratore con le esigenze del servizio, le sue specifiche necessità personali e/o familiari, nonché con l'eventuale articolazione dell'orario di lavoro.

A tal proposito, nel corso della riunione con le OO.SS. dell'8/4/2024 a seguito di richiesta di confronto ai sensi dell'art.5 del CCNL Funzioni Locali, atteso che per i corsi di formazione o di aggiornamento professionale organizzati dall'Ente o comunque autorizzati dal medesimo Ente presso altri soggetti pubblici o privati, le ore effettive di partecipazione alle attività formative devono essere considerate come servizio prestato a tutti gli effetti e, quindi, anche come orario di lavoro, è stato concordato che per determinate figure professionali, che hanno particolari

esigenze di servizio, al fine di consentire una partecipazione efficace agli stessi, si potranno prevedere modalità e tempi compatibili con lo svolgimento del servizio. Così per le educatrici dell'asilo nido la formazione potrà essere prevalentemente concentrata nel periodo estivo (mesi luglio – agosto), mentre per il personale della Polizia Municipale, attesa la peculiarità delle attività svolte, si potrà favorire l'aggiornamento professionale mediante la partecipazione per gruppi ai corsi attivati presso la Scuola Regionale della Polizia Locale di Benevento o tramite webinar ai quali gli agenti di polizia locale, sempre divisi per gruppi, potranno partecipare utilizzando la strumentazione informatica presente nella sala consiliare che l'Amministrazione auspica possa essere centro di iniziative formative anche da parte delle organizzazioni sindacali. Pertanto in modo sempre più personalizzato si andrà a garantire a ciascun lavoratore la formazione prevista dalla normativa.

Si auspica che anche le OO.SS. raccolgano la disponibilità data dall'Ente nel corso della riunione di ospitare loro iniziative formative dirette al personale in servizio negli enti locali.

3. Conclusioni

L'efficacia della Formazione, non si misura solo con il coinvolgimento di un numero significativo di dipendenti o con il loro gradimento della formazione, è anche data dalla sua capacità di favorire percorsi di miglioramento, aprendo la strada al cambiamento organizzativo. Per raggiungere questi traguardi la formazione deve avere credibilità. Il dipendente che frequenta i corsi di formazione non deve mirare a ottenere esclusivamente attestazioni formali o a volersi staccare dalla routine del lavoro, piuttosto deve cercare di arricchire il proprio bagaglio culturale valevole anche per una progressione. I corsi sono individuati per una crescita complessiva, ossia attraverso lo sviluppo del singolo dipendente si attua un miglioramento dell'intera organizzazione, e quindi dell'Ente.

La motivazione alla formazione non è un aspetto da sottovalutare. La percezione che i dipendenti hanno della formazione è un fattore decisivo di successo. Se le persone vedono nella Formazione un'occasione utile a migliorare non solo le proprie capacità ma anche la comprensione dei cambiamenti in corso, questa contribuirà al miglioramento complessivo dell'Ente.

È opportuno ancora rilevare che la Formazione, come ogni altro strumento di miglioramento e di cambiamento organizzativo, è sostanzialmente inefficace se viene strutturata come un processo di lavoro a sé stante, incapace di interagire e, quindi, di coglierne le criticità, con le dinamiche organizzative.

Per questo, il presente Piano Formativo è volto a favorire una partecipazione ampia, 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.