



Comune di Casale di Scodosia

PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE 2024-2026

Finalità

La formazione si caratterizza come strumento indispensabile per migliorare l'efficienza dell'Amministrazione e per fornire ad ogni dipendente pubblico adeguate conoscenze e strumenti per raggiungere più elevati livelli di motivazione e di consapevolezza.

Obiettivo finale è quello di realizzare un miglioramento qualitativo dei servizi pubblici, più rispondenti alle domande e alle aspettative dei cittadini e delle imprese.

Il Piano esprime le scelte strategiche dell'Amministrazione e individua obiettivi concreti da perseguire a breve termine attraverso l'erogazione di specifici interventi.

La definizione del Piano di formazione viene attuata tenendo conto dei fabbisogni rilevati, delle competenze necessarie in relazione allo sviluppo dei servizi, nonché delle innovazioni normative e tecnologiche.

Il piano dovrà inoltre tenere conto delle risorse necessarie per la sua realizzazione.

Gli interventi formativi vanno ascritti nel contesto di un sistema che consenta di definire:

- tipologie e dimensioni dei bisogni formativi;
- servizi di competenza professionale;
- servizi di contenuto formativo;
- priorità degli interventi formativi;
- metodologia didattica - strumenti attuativi;
- risorse necessarie;

I processi formativi devono essere monitorati e controllati per valutarne l'efficacia e la qualità.

Principi della formazione

Il Piano della formazione si ispira ai seguenti principi:

- valorizzazione del personale;
- uguaglianza e imparzialità;
- continuità;
- partecipazione;
- efficacia;
- efficienza;
- economicità.

Obiettivi

L'obiettivo prioritario del piano è quello di progettare il modello del sistema di gestione della formazione.

Tale sistema è volto ad assicurare gli strumenti necessari all'assolvimento delle funzioni assegnate al personale ed a fronteggiare i processi di modernizzazione e di sviluppo organizzativo.

Gli interventi formativi si propongono di trasmettere idonee competenze, sia di carattere generale che di approfondimento tecnico, perseguendo i seguenti obiettivi:

- aggiornare il personale rispetto alle modifiche normative, procedurali, disciplinari, professionali;
- fornire opportunità di crescita professionale da parte di ciascun dipendente;
- preparare il personale alle trasformazioni dell'Amministrazione del Comune;
- migliorare il clima organizzativo.

Articolazione del programma formativo

E' prevista una formazione generale, rivolta a tutti i dipendenti, per la realizzazione delle transizioni digitali, ecologica e amministrativa individuata dal PNRR.

Sono previste altresì le seguenti formazioni trasversali:

- anticorruzione e trasparenza;
- privacy;
- nuovo Codice dei contratti.

Per la formazione specifica si riportano le suddivisioni per Area:

Area 1^a:

- aggiornamento sulla normativa della notificazione degli atti amministrativi;
- corsi inerenti i servizi demografici (in particolare in materia di cittadinanza)
- Enti del terzo settore

Area 2^a:

- aggiornamenti specialistici su contabilità, in particolare su manovra finanziaria e rendiconto di gestione;
- programmazione delle opere pubbliche e gestione della contabilità dopo le modifiche del nuovo Codice appalti;
- fondo decentrato e contrattazione.

Area 3^a

- Rendicontazione appalti
- Elementi di project management
- Procedure di affidamento lavori pubblici
- Pratiche del commercio

Metodologie di formazione

Gli interventi formativi si articoleranno in attività seminariali, attività d'aula e attività di formazione a distanza. In casi specifici ci si potrà avvalere di professionalità interne all'Ente.

Destinatari degli interventi di formazione

Le iniziative formative coinvolgeranno tutti i dipendenti dell'ente che, ad oggi, ammontano a n. 14 unità. Nell'ambito di ciascun servizio, per ogni dipendente sarà organizzato un percorso formativo dando priorità a chi non ha mai usufruito di corsi di formazione ed ai nuovi assunti.

L'individuazione dei partecipanti a ciascun corso sarà concordata con i Responsabili di Area, favorendo, per quanto possibile, il criterio della rotazione dei dipendenti.

Modalità di attuazione

Il Responsabile di Area provvede alla predisposizione del piano di formazione annuale riguardante il proprio servizio. Il piano di formazione deve essere coerente con le disponibilità finanziarie e con i limiti di spesa previsti per l'anno di riferimento.

La spesa individuale massima per un singolo costo di formazione non potrà essere superiore ad euro 250,00 complessivi per giornata.

Le iniziative di formazione sono realizzate preferibilmente in strutture dell'amministrazione, con modalità incidenti in misura non rilevante sul buon funzionamento degli uffici.

Al fine di garantire la partecipazione di tutti i dipendenti interessati alle attività formative, senza penalizzare i servizi, possono essere organizzate più edizioni per il medesimo corso predisponendo criteri di rotazione del personale.

Monitoraggio e valutazione

Per il monitoraggio saranno valutati quali indicatori di *output*/realizzazione: il numero dei dipendenti iscritti e di coloro che hanno completato il corso di formazione e le ore di formazione annue.

Tra gli indicatori di *outcome*/impatto vi saranno lo sviluppo delle conoscenze a livello individuale e/o di gruppo. Al termine di ogni corso di formazione dovrà redigersi apposita relazione da presentare al Responsabile di Area o al Segretario comunale per le elevate qualificazioni.

Il corso di formazione dovrà essere attestato e la documentazione dovrà essere archiviata presso l'ufficio personale.

Risorse economiche

La quota di bilancio per l'esercizio 2024, destinata alla formazione, ammonta ad euro 3.000,00.