

## Allegato B

### **PIANO DELLA FORMAZIONE 2024**

#### ***Il quadro concettuale nella formazione della PA***

La Gestione Unica del Personale dell'Unione Tresinaro Secchia si occupa della programmazione e dell'attuazione dei percorsi formativi generali e specifici nelle materie di competenza degli uffici. Al fine di garantire un quadro ordinato ed efficace delle azioni formative messe in atto, essa assicura l'adeguato raccordo con i Dirigenti e i Responsabili di Servizio dei Comuni aderenti, attraverso **una progettazione congiunta** in base ai fabbisogni formativi emersi nel corso di ogni anno.

La variegata composizione del personale in servizio -e i diversi profili dei dipendenti che ne fanno parte, tra assunti di lunga data e neoassunti- impone la necessità di progettare interventi formativi volti allo sviluppo delle diverse professionalità, in funzione degli obiettivi da raggiungere e delle responsabilità da gestire, ma anche considerato il cambio del quadro normativo e concettuale a cui assistiamo negli ultimi anni.

L'importanza della formazione per i dipendenti pubblici è già presente all'interno del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" (c.d. T.U. Pubblico impiego), testo in cui l'art. 1, comma 1, lett. c), annovera, tra le finalità perseguite attraverso l'organizzazione degli uffici pubblici e dei rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, una migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, la quale viene perseguita anche assicurando *la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti*.

Riguardo agli aspetti di carattere applicativo, il DFP è intervenuto nuovamente in questo ultimo periodo, proseguendo nella definizione dei nuovi strumenti per la formazione del personale pubblico, in un processo già avviatosi con la Direttiva 13 dicembre 2001 *sulla Formazione e la Valorizzazione del Personale delle Pubbliche Amministrazioni* e la Direttiva DFP 4 agosto 2010, n. 10 in materia di *programmazione della formazione delle amministrazioni pubbliche*.

La modalità di programmazione della formazione da parte delle amministrazioni pubbliche è stata di recente fortemente rinnovata dal decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113. La PA è oggi chiamata a pianificare le attività di formazione dei propri dipendenti attraverso la sezione dedicata del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), in una logica di programmazione che sia perfettamente integrata nel ciclo della performance: questa cornice consente di tessere una strategia unitaria e integrata di gestione delle risorse umane, in accordo con le nuove tendenze della formazione e gli indirizzi che emergono con forza sul campo dello sviluppo individuale e delle organizzazioni sociali -nonché le diverse sfide tecnologiche e il necessario ripensamento delle attività innescato dalla pandemia.

Nel Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della pubblica amministrazione *"Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese"* adottato dal Ministro per la pubblica amministrazione il 10 gennaio 2022, sono stati individuati dei percorsi di miglioramento, valorizzazione, reskilling e upskilling del capitale umano della Pa, proponendo delle agevolazioni per l'iscrizione alle Università, programmi formativi flessibili e interdisciplinari, insieme allo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali, a supporto dei processi di cambiamento in atto all'interno della Pubblica Amministrazione.

Anche il rinnovo contrattuale nel comparto Enti locali per il triennio 2019-2021, siglato il 16 novembre 2022 e riguardante la platea dei dipendenti pubblici impegnati in Comuni e Unioni di Comuni, introduce un nuovo e moderno sistema di classificazione del personale, amplificando e arricchendo l'aspetto che riguarda le competenze dei lavoratori.

Più nel dettaglio, nella recente direttiva sulla formazione del Ministro Zangrillo intitolata "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" sul rafforzamento delle conoscenze e delle competenze realizzato dai dipendenti della pubblica amministrazione, pubblicata nel marzo del 2023, si sottolinea che: *"la formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione"*.

Tale Direttiva è visionabile al link:

[https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/documenti/Ministro%20PA/Zangrillo/2023\\_marzo/Direttiva\\_formazione.pdf](https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/documenti/Ministro%20PA/Zangrillo/2023_marzo/Direttiva_formazione.pdf)

All'interno della stessa direttiva, è stato totalmente ripensato e rafforzato Syllabus, il nuovo portale dedicato alla formazione del capitale umano della PA, che consente di prendere parte a percorsi formativi mirati e differenziati: si tratta di un potenziamento dei contenuti e della piattaforma che ha riguardato non solo i percorsi relativi alle competenze digitali, ma anche i temi della transizione ecologica e la nuova normativa sui contratti pubblici, tenuto anche conto del fatto che il catalogo della formazione è progressivamente aggiornato e che ogni dipendente può in ogni momento e in modo autonomo, per ciascuna materia, raggiungere al livello di padronanza avanzato.

Nella visione più ampia della formazione da parte del Ministero si ribadisce che: *"la valorizzazione del capitale umano passa attraverso il riconoscimento della centralità della leva della formazione, che deve avere valore per le persone e per l'amministrazione"* e che: *"per i dipendenti, la formazione e la riqualificazione costituiscono un "diritto soggettivo" e, al tempo stesso, un dovere"*. Pertanto, le Pubbliche Amministrazioni devono garantire a ciascun dipendente almeno 24 ore di formazione l'anno.

Questa nuova rilevanza della formazione come fattore strategico di potenziamento e modernizzazione della pubblica amministrazione, non si limita ai profili non dirigenziali, poiché le nuove "Linee Guida per l'accesso alla dirigenza pubblica", adottate con DM del 28 settembre 2022, pongono l'accento su nuove e innovative competenze. La formazione diventa una dimensione permanente della vita professionale dei dirigenti.

Tra quelle considerate più rilevanti, la soluzione dei problemi, la tenuta emotiva, la gestione dei collaboratori, e la gestione delle relazioni interne ed esterne (Elaborazione SNA, 2022): come dire che il riposizionamento della formazione in ottica strategica, inoltre, presuppone ed implica un salto di qualità per la dirigenza della PA, imponendo a questi ultimi un cambio di paradigma concettuale entro cui orientare l'azione amministrativa.

Le priorità strategiche della formazione del personale in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali

Le priorità strategiche della formazione individuate da questa Unione nei diversi documenti di programmazione degli Enti risultano essere le seguenti:

- **CRESCITA PROFESSIONALE DEI DIPENDENTI**
- **BENESSERE ORGANIZZATIVO**
- **SVILUPPO COMPETENZE TECNICHE**
- **SVILUPPO DELLE COMPETENZE TRASVERSALI**
- **SUPPORTO AL PROCESSO DI DIGITALIZZAZIONE**
- **PROMOZIONE DI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI VIRTUOSI**
- **IMPATTO SULLA PERFORMANCE E SULLA STRUTTURA DEGLI ENTI**
- **CRESCITA DI PARTICOLARI FIGURE/FAMIGLIE PROFESSIONALI (neo-assunti, personale in lavoro agile e personale esperto)**

Coerentemente con tali priorità condivise, per tutto il personale, è stata progettata la formazione sulle competenze informatiche e digitali per il raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale grazie all'adesione al progetto "Syllabus" della Funzione Pubblica.

Per ciò che concerne l'attività su tale portale, il personale dei nostri Enti è riuscito a raggiungere l'obiettivo (milestone) fissato dal Ministero sulle Competenze Digitali, nel contribuire a perseguire i target definiti dal PNRR a livello nazionale: il primo traguardo, raggiunto, è stato fissato alla data del 30.09.2023 nel completamento delle attività di assessment e l'avvio della formazione da parte di almeno il 30% dei propri dipendenti. Il perseguimento dei target fissati dal PNRR in materia di formazione nell'ambito della Misura 2.3.1 è infatti da considerarsi responsabilità collettiva di tutte le amministrazioni.

Inoltre, si è proseguito nella formazione obbligatoria in tema di sicurezza, anticorruzione e privacy, presenti sulla piattaforma regionale di e-learnig Self PA, ed è stata attivata la formazione sulle competenze specifiche in relazione ai bisogni di volta in volta rappresentati dai servizi/settori dell'ente, grazie al ciclo della formazione, seguendo l'iter individuato dal Dipartimento della Funzione Pubblica:

## Il “ciclo di gestione” della formazione nelle amministrazioni pubbliche



### Analisi dei fabbisogni formativi

È innegabile che l'utilità del Piano formativo consista anche nel cercare di migliorare la qualità dei servizi attraverso l'accrescimento delle competenze del personale dell'Ente e la crescita individuale di tutti i suoi dipendenti: tutte le organizzazioni, infatti, per gestire il cambiamento e garantire un'elevata qualità dei servizi, devono fondarsi sulla conoscenza e sulle competenze dei propri lavoratori.

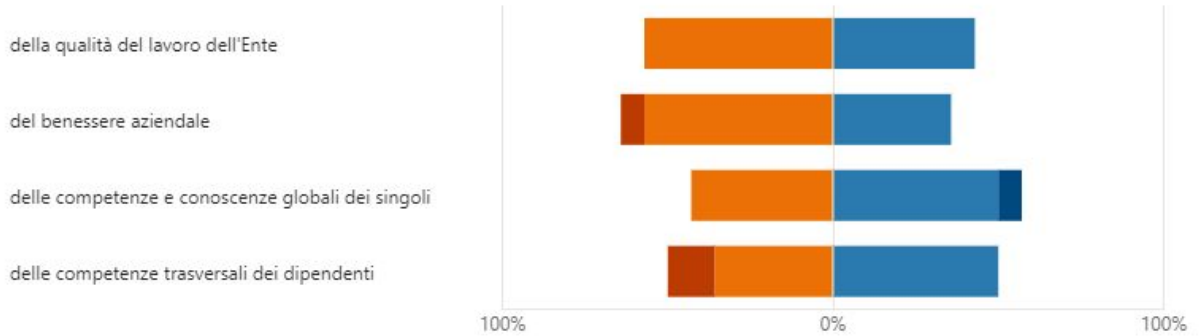
Ai fini della redazione del Piano, e nell'ambito della semplificazione e trasparenza, l'art.6, lett. b) del decreto-legge 9/6/2021, n.80, convertito nella legge 6 agosto 2021 n.113, prevede che **le pubbliche amministrazioni definiscano gli obiettivi formativi annuali e pluriennali**. Per la definizione delle iniziative formative, la Gestione Unica del Personale realizza ogni anno **una ricognizione dei fabbisogni formativi**, al fine di conoscere le priorità formative del personale e potere intervenire con una pianificazione mirata.

Tale ricognizione è stata condotta predisponendo un questionario su Microsoft Forms, distribuito a novembre 2023 a tutti i Dirigenti e i Responsabili, ai fini di individuare le tematiche e i corsi di maggior interesse per la Amministrazioni, il numero di discenti previsto e, indicativamente, la tipologia dei partecipanti.

7. Esprima una valutazione su come la formazione ha contribuito secondo Lei al miglioramento:

[Altri dettagli](#)

■ poco ■ sufficientemente ■ molto ■ moltissimo



8. Commenti brevemente le Sue risposte e/o ci fornisca, gentilmente, suggerimenti per apportare modifiche migliorative:

[Altri dettagli](#)

Dati analitici

9  
Risposte

Risposte più recenti

"possibilità di corsi specifici su normativa di settore (sport, terzo settore, ling...

Rilevazione sull'esito dell'attività formativa del 2023, in merito agli obiettivi strategici dell'Ente.

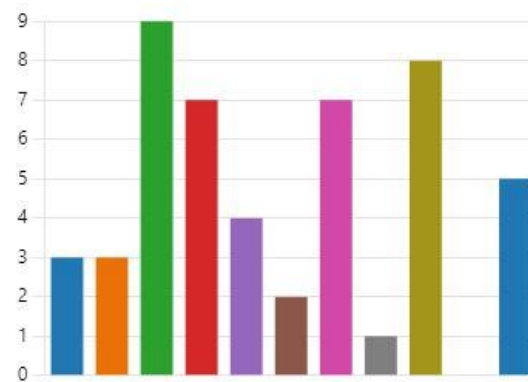
## Ambiti e materie ritenuti prioritari, in correlazione con gli obiettivi strategici generali

L'analisi dei dati raccolti ha evidenziato, tra tutte le aree tematiche proposte, quelle che sono risultate essere di maggiore interesse per le diverse unità organizzative e precisamente: **comunicazione, economico-finanziaria, informatica e trasformazione digitale, giuridico-normativa, manageriale, tecnica e controllo di gestione**. Pertanto, grazie alle risposte pervenute dai Dirigenti e dei Responsabili, sono stati individuati **gli ambiti e le materie ritenuti prioritari, in correlazione con gli obiettivi strategici generali dell'ente**, come da tabella seguente.

### 9. Quali saranno le aree di particolare fabbisogno formativo dei suoi dipendenti per il 2024?

[Altri dettagli](#)

1. ORGANIZZAZIONE, PERSONA...	3
2. MANAGERIALE (2.1 Project m...	3
3. COMUNICAZIONE (3.1 Norm...	9
4. ECONOMICO-FINANZIARIA (...)	7
5. CONTROLLO DI GESTIONE (N...	4
6. LINGUE STRANIERE	2
7. INFORMATICA E TRASFORMA...	7
9. INTERNAZIONALE (9.1 Istituzi...	1
10. GIURIDICO-NORMATIVA (Se...	8
ALTRO	0
Altro	5



### 10. In particolare, quali corsi gradirebbe che fossero attivati?

[Altri dettagli](#)

[Dati analitici](#)

14  
Risposte

Risposte più recenti

"gestione impianti sportivi alla luce del nuovo codice contratti e riforma sport"

"1.corsi reattivi all'utilizzo di piattaforme del Mercato elettronico della Pubbl...

"Contratti Pubblici e anticorruzione"

In particolare, dal questionario sono emersi i seguenti fabbisogni formativi:

*Richieste pervenute dai dirigenti e Responsabili nel Questionario di dicembre 2023*

- 3. COMUNICAZIONE (3.1 Normativa sulla comunicazione 3.2 Rapporti con l'utenza 3.3 Attività e gestione degli URP 3.4 Attività degli Uffici stampa 3.5 Attività di promozione e di immagine 3.6 Tecniche di comunicazione integrata)
- 10. GIURIDICO-NORMATIVA (Semplificazione amministrativa 10.2 Riforma della P.A. 10.3 Federalismo 10.7 Normativa di settore 10.8 Aggiornamento normativo 10.4 Normativa sulla privacy 10.5 Sicurezza nei luoghi di lavoro 10.6 Prevenzione della corruzione)
- 4. ECONOMICO-FINANZIARIA (4.1 Normativa fiscale 4.2 Contabilità pubblica 4.3 Normativa e procedure sugli appalti 4.4 Gestione dei beni patrimoniali 4.5 Metodologia delle politiche di spesa 4.6 Analisi economica)
- 7. INFORMATICA E TRASFORMAZIONE DIGITALE
- 2. MANAGERIALE (2.1 Project management 2.2 Valutazione progetti, analisi costi 2.3 Reingegnerizzazione processi)
- 5. CONTROLLO DI GESTIONE (Normativa sui controlli 5.2 Controllo direzionale 5.3 Definizione dei processi di pianificazione)
- 1. ORGANIZZAZIONE, PERSONALE E LAVORO AGILE

*In particolare, saranno erogati dei corsi come da tabella allegata all'interno della piattaforma Strategic PA.*

Percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato  
PA 110 e Lode

Tra le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale, laureato e non, si evidenziano, oltre alla possibilità della formazione, le possibilità offerte dal Ministero della Funzione Pubblica, quali "PA 110 e Lode", che rappresenta una bella opportunità per i dipendenti pubblici ([www.funzionepubblica.gov.it/formazione/pa-110-e-lode](http://www.funzionepubblica.gov.it/formazione/pa-110-e-lode)). Il progetto consente di iscriversi a condizioni agevolate a corsi di laurea, master e corsi di specializzazione di interesse per le attività delle amministrazioni pubbliche.



Permessi retribuiti per motivi di studio

In linea di tendenza, l'Amministrazione intende favorire la partecipazione del proprio personale a corsi di laurea, master e corsi di specializzazione, anche svolti in modalità telematica, di interesse per l'attività istituzionale. Per favorire percorsi di studio e specializzazione del personale, e consentire di conciliare i tempi di vita, l'Unione offre la possibilità di accedere, in base all'art. 46 del nuovo CCNL, alle **150 ore di permessi per motivi di studio**. Il bando per il ricorso ai permessi studio è pubblicato con cadenza annuale, e solitamente si riescono ad accogliere la quasi totalità delle richieste pervenute, compatibilmente con le esigenze dell'amministrazione e nel rispetto della percentuale imposta dalla normativa.



Obiettivi e risultati attesi della formazione

**Obiettivi e i risultati attesi**

OBIETTIVI NEL MIGLIORAMENTO:	RISULTATI ATTESI
della qualità del lavoro dell'Ente	corsi di natura tecnica e operativa utili per l'esecuzione delle attività tecnico-pratiche; possibilità di corsi specifici su normativa di settore (sport, terzo settore, linguaggio di genere)
delle competenze e conoscenze globali dei singoli	predisposizione di test di autovalutazione, strumento necessario per la certificazione delle competenze
delle competenze trasversali dei dipendenti	aumento del benessere aziendale

I tempi della formazione

La formazione, compatibilmente con le esigenze dei relatori individuati dai soggetti formativi, è erogata in alcuni periodi dell'anno: **da febbraio a giugno e da settembre a inizio novembre.**

Riqualificazione e potenziamento delle competenze

In termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze, l'Unione, unitamente ai Comuni, si propone di **individuare le priorità delle iniziative formative che siano particolarmente connesse agli obiettivi strategici ed istituzionali degli Enti, armonizzando tali interventi con le reali esigenze di accrescimento ed aggiornamento del personale espresse dai singoli Dirigenti e Responsabili, con i riflessi che si riverberano sulla qualità dei servizi erogati all'utenza ed eventualmente un miglioramento dei risultati di performance.**

La valutazione sulla formazione

Al fine di valutare l'efficacia dei percorsi proposti, sono sempre predisposti internamente i questionari di gradimento e, ove possibile da parte degli enti di formazione, la predisposizione di appositi test di autovalutazione.

**Risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative**

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

**La Gestione Unica del Personale:** è l'unità organizzativa preposta a fornire questo servizio. L'Ufficio procede annualmente alla rendicontazione delle attività formative, riassumendo le giornate e le ore di effettiva partecipazione e raccogliendo gli attestati di partecipazione. Tali dati sono poi caricati nel programma di gestione del personale e archiviati nel fascicolo personale.

**Dirigenti e Responsabili:** sono coinvolti nei processi di formazione per ciò che riguarda la rilevazione annuale, e in corso d'anno, dei fabbisogni formativi; l'autorizzazione ai singoli dipendenti per l'iscrizione ai corsi di formazione; la definizione particolareggiata della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza; la riflessione sull'impatto dell'attività formativa sulla macchina amministrativa.

**Dipendenti:** sono i destinatari della formazione, e al tempo stesso i protagonisti dei propri percorsi formativi, in una logica di miglioramento del proprio profilo professionale e di crescita individuale. Oggi, i dipendenti sono coinvolti in un processo partecipativo che prevede un confronto sulle aspettative individuali prima e dopo i corsi, la compilazione del questionario di gradimento e, infine, la valutazione delle conoscenze e competenze acquisite.

**C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG):** istituito ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. n.165 del 2001, questo organismo contribuisce alla definizione del piano formativo, segnalando la possibilità di interventi mirati, ai fini di diffondere la cultura del rispetto delle pari opportunità e del benessere dei dipendenti, volta ad allontanare ogni tipo di discriminazione, violenza o pressione psicologica in ambiente lavorativo.

**Docenti:** l'Unione si avvale di docenti esterni e docenti interni all'Amministrazione. I docenti esterni, esperti nelle materie di loro competenza, sono messi a disposizione dalle aziende specializzate nella formazione, oppure sono individuati direttamente dall'Unione stessa in caso di comprovata e acclarata professionalità.

Il budget annuale è pari a 54.530,00 euro l'anno.

## Unione Tresinaro Secchia Pianificazione

ANNO	OGGETTO DEL CORSO	DATA INIZIO PREVISTA	DATA FINE PREVISTA	DOCENTE/AZIENDA EROGATORE
2024	Formazione in materia tributaria: aggiornamento generale sulla normativa fiscale e focus sul contenzioso e gli strumenti deflattivi del contenzioso	01-GEN-23	31-DIC-24	da definire
2024	Gestione dei conflitti e strategie per il lavoro di gruppo. Benessere sul luogo di lavoro	01-GEN-23	31-DIC-24	da definire
2024	Informatica e transizione digitale	01-GEN-23	31-DIC-24	da definire
2024	Corso in materia di Controlli edilizi – livello avanzato	01-GEN-23	31-DIC-24	Scuola Regionale di Polizia Locale
2024	La trasparenza nella Pubblica Amministrazione	01-GEN-23	31-DIC-24	Piattaforma RER SELF PA come da convenzione
2024	Nuovo codice di comportamento dei dipendenti pubblici	01-GEN-23	31-DIC-24	Cremeria, avvocatessa FABBRETTI
2024	Percorso formativo dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro - Art.37 D.Lsg.81/2008 - Parte generale	01-GEN-23	31-DIC-24	Piattaforma RER SELF PA come da convenzione
2024	Formazione per area biblioteca e cultura, sport, associazionismo	01-GEN-23	31-DIC-24	da definire
2024	Creazione di prodotti digitali e social	01-GEN-23	31-DIC-24	da definire
2024	Salute e sicurezza nel lavoro in ufficio	01-GEN-23	31-DIC-24	Piattaforma RER SELF PA come da convenzione
2024	Digitalizzazione degli appalti	01-GEN-24	31-DIC-24	Da individuare
2024	Normativa ambientale e CER comunità energetiche - profili amministrativi e finanziari	01-GEN-24	31-DIC-24	da definire
2024	Procedimenti per la formazione dei nuovi strumenti urbanistici	01-GEN-24	31-DIC-24	da definire
2024	Contratti d'appalto ai sensi dell'art. 18 e affidamenti sotto soglia	01-GEN-24	31-DIC-24	da definire
2024	Anticorruzione, trasparenza, livello avanzato	01-GEN-24	31-DIC-24	da definire
2024	Syllabus - Competenze Digitali	01-GEN-24	31-DIC-24	Piattaforma del Dipartimento della Funzione Pubblica
2024	Gestione degli impianti sportivi	01-GEN-24	30-GIU-24	da individuare
2024	Contabilità pubblica, nozioni e approfondimenti	01-GEN-23	31-DIC-24	UPI EMILIA-ROMAGNA
2024	Attenzione al genere nel linguaggio della PA	01-GEN-23	31-DIC-24	Piattaforma RER SELF PA come da convenzione
2024	Calcolo contributo di costruzione con il calcolatore regionale	01-GEN-23	31-DIC-24	Piattaforma RER SELF PA come da convenzione
2024	Semplificazione amministrativa e redazione atti	01-GEN-24	31-DIC-24	da definire
2024	Corso avanzato in materia di software QCIS	01-GEN-23	31-DIC-24	da definire
2024	Corso base sul sistema di prevenzione della corruzione nella Pubblica Amministrazione	01-GEN-23	31-DIC-24	Piattaforma RER SELF PA come da convenzione
2024	Corso in materia di contabilità armonizzata (nuova edizione)	01-GEN-23	31-DIC-24	da definire
2024	Dematerializzazione e digitalizzazione dei procedimenti anagrafici	01-GEN-23	31-DIC-24	da definire
2024	Formazione per area biblioteca e cultura, sport, associazionismo	01-GEN-23	31-DIC-24	da definire
2024	La nuova disciplina in tema di protezione dei dati personali	01-GEN-23	31-DIC-24	Piattaforma RER SELF PA come da convenzione
2024	Percorso formativo dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro - Art.37 D. Lsg.81/2008 - Parte Specifica	01-GEN-23	31-DIC-24	Piattaforma RER SELF PA come da convenzione
2024	Project management, competenze organizzative e manageriali, controllo di gestione	01-GEN-23	31-DIC-24	da definire
2024	Trasformazione Digitale e servizi online	01-GEN-23	31-DIC-24	Piattaforma RER SELF PA come da convenzione
2024	Trasformazione Digitale e servizi online Supporto al cittadino - Ed. 01	01-GEN-23	31-DIC-24	Piattaforma RER SELF PA come da convenzione