

COMUNE DI CARPENEDOLO

PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE 2025 - 2027

1. PREMESSA
2. OBIETTIVI DEL PIANO
3. SOGGETTI COINVOLTI
4. RILEVAZIONE AD ANALISI DEL FABBISOGNO FORMATIVO
5. TIPOLOGIE DI INTERVENTO
6. INDIVIDUAZIONE DELLE AREE/SETTORI
7. GLI INTERVENTI FORMATIVI PER GLI ANNI 2025 - 2027

1. PREMESSA

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni, ivi compresi gli enti locali, 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 ai cittadini.

La formazione, e quindi l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane, è al contempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti, per stimolarne la motivazione ed uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi aziendali e quindi dei servizi ai cittadini.

Si tratta quindi di un'attività complessa, che assolve ad una duplice funzione: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi e dei prodotti.

L'art.54 del nuovo CCNL 2019/2021 sancisce quanto segue: *"1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni. 2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative."*

Ciò implica, in primo luogo che l'amministrazione compia un investimento forte e continuo sulla formazione, assicurando a tutti i dipendenti percorsi formativi in linea con le loro esigenze professionali ed attivando percorsi di coinvolgimento attivo degli stessi nei processi di pianificazione, gestione e valutazione della formazione stessa; in secondo luogo, che ciascun dipendente realizzi la partecipazione a percorsi formativi al fine di migliorare le proprie competenze professionali, anche attraverso l'individuazione di precisi compiti e responsabilità.

Considerate le Direttive in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano diramate dal Ministro per la Pubblica Amministrazione in data 23/03/2023 (rafforzamento delle competenze), in data 28/11/2023 (misurazione e valutazione della performance) e da ultimo in data 14/01/2025 nella quale vengono ribaditi i principi cardine della formazione, che costituisce una leva strategica per la crescita del comparto della P.A. Attraverso tale nuova direttiva si intendono indicare gli obiettivi, gli ambiti di formazione trasversali e gli strumenti di supporto della formazione del personale pubblico, a partire dall'offerta formativa messa a disposizione del Dipartimento della Funzione Pubblica, dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA), dal Formez PA, dal Syllabus ecc.

La formazione deve rappresentare un obiettivo specifico della performance, concreto e misurabile, che ciascun dirigente deve assicurare attraverso la partecipazione attiva dei dipendenti, e, a partire dal 2025 con una quota non inferiore alle **40 ore di formazione pro-capite annue**.

Il presente Piano della formazione illustra questo reciproco impegno tra amministrazione e dipendenti.

Il piano della formazione del personale è, dunque, il documento formale, di autorizzazione e programmatico, che individua gli obiettivi e definisce le iniziative formative utili a realizzarli.

Nel Comune di Carpenedolo la formazione si ispira ai seguenti principi:

- valorizzazione del personale: la formazione quale strumento di sviluppo delle competenze del personale si pone come scopo ultimo la valorizzazione dei dipendenti;
- continuità: deve assicurare il costante adeguamento delle competenze professionali dei dipendenti;
- uguaglianza e pari opportunità: la formazione viene offerta e progettata a tutti i dipendenti in relazione alle effettive esigenze formative e professionali rilevate;
- condivisione: la programmazione della formazione viene effettuata sulla base della rilevazione dei fabbisogni formativi;
- adeguatezza: i corsi di formazione devono essere progettati sulla base delle esigenze formative rispetto alle professionalità dei dipendenti ed agli obiettivi dell'Ente, garantendo un corretto equilibrio tra la formazione specialistica e quella trasversale;
- efficacia: sono indispensabili i monitoraggi in termini di risultati raggiunti;
- efficienza: è fondamentale la valutazione e la ponderazione tra la qualità della formazione offerta e il costo della stessa;
- flessibilità: è un documento aperto che viene costantemente aggiornato ed integrato al mutare delle esigenze e degli obiettivi propri dell'Ente.

2. OBIETTIVI DEL PIANO

Nel rispetto dei contenuti della normativa vigente, il Piano triennale della Formazione intende soddisfare il fabbisogno formativo del personale con priorità assoluta al fine di:

- a) migliorare la qualità dei servizi da erogare ai cittadini;
- b) valorizzare le professionalità presenti nell'Ente;
- c) favorire le innovazioni di carattere normativo e/o tecnologico;
- d) assolvere agli obblighi di legge con particolare riferimento alla formazione quale misura di prevenzione della corruzione per le aree a più alto indice di rischio.

Si tratterà di mettere in relazione la formazione sia con gli obiettivi organizzativi e innovativi dell'Amministrazione (mantenere ed ampliare le competenze) e sia con la crescita culturale di ciascuno, condizione indispensabile per lo sviluppo di un'organizzazione.

3. SOGGETTI COINVOLTI

I destinatari della formazione sono tutti i dipendenti dell'Ente.

Al fine di evitare di destinare ad attività formativa personale non interessato o non dotato di professionalità adeguata, l'individuazione dei partecipanti da parte dei singoli Responsabili sarà effettuata sulla base dei seguenti elementi:

- attinenza delle mansioni svolte rispetto all'oggetto dei corsi;
- esperienze lavorative.

4. RILEVAZIONE AD ANALISI DEL FABBISOGNO FORMATIVO

Le attività formative del Piano sono state individuate a seguito di ricognizione del fabbisogno formativo all'interno dell'Ente: l'amministrazione ha reso disponibile uno stanziamento attraverso il quale ogni responsabile ha potuto programmare le esigenze formative del proprio settore sulla base delle risorse messe a disposizione.

Per la programmazione della formazione si è tenuto conto dei seguenti elementi:

1. correlazione con le strategie e gli obiettivi dell'Amministrazione, in modo che la formazione costituisca effettivamente una leva per migliorare i risultati;
2. osservanza dei limiti imposti dalla normativa in merito alle risorse finanziarie da impiegare nella formazione.

5. TIPOLOGIE DI INTERVENTO

Le attività di formazione potranno essere realizzate mediante diverse tipologie di intervento:

- **Formazione interna:** attività formative progettate ed erogate direttamente dall'Ente, al fine del contenimento della spesa, nel rispetto dell'efficacia dell'azione formativa e della coerenza con gli obiettivi del Piano. A tal fine ci si potrà avvalere principalmente della collaborazione di titolari di Posizioni di elevata qualificazione nel ruolo di formatori interni che saranno individuati in base alle specifiche competenze e professionalità nei diversi ambiti formativi;
- **Formazione a distanza:** effettuata attraverso i canali gratuiti messi a disposizione dal Dipartimento per la Funzione Pubblica per lo sviluppo avanzato di competenze specialistiche erogati su Syllabus, dalla scuola di formazione SNA, da Formez, dal MEF per la formazione specifica della nuova contabilità accrual, da ASMEL ecc...
- **Formazione mediante incarichi esterni:** svolta attraverso la collaborazione esterna di soggetti pubblici e privati che operano nel settore della formazione;
- **Formazione a catalogo:** attività formative specifiche organizzate all'esterno dell'Ente da appositi Enti di formazione a cui partecipano i dipendenti di un determinato servizio;
- **Formazione a distanza:** i dipendenti partecipano ad attività formative a distanza in modalità webinar.

Ai sensi dell'art.55 comma 6 e 7 del CCNL 2019/2021: *"Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti".*

6. INDIVIDUAZIONE DELLE AREE/SETTORI

L'amministrazione, nella predisposizione del Piano di formazione del personale, tiene conto delle tematiche di comune interesse e di quelle specifiche di particolari settori emerse in sede di rilevazione del fabbisogno formativo.

Gli interventi formativi vengono suddivisi secondo le seguenti aree di contenuto prevalente:

- a) area giuridico amministrativa;
- b) area economico finanziaria;
- c) area tecnica;
- d) area formazione obbligatoria;

e) area formazione prevista dal piano azioni positive 2025-2027;
f) area formazione specialistica: deputata ai singoli uffici i quali programmano e gestiscono la partecipazione dei dipendenti ai corsi di formazione.
L'impegno delle risorse da destinare alla formazione specialistica da parte dei Responsabili sarà effettuato sulla base del budget annuo assegnato.

7. GLI INTERVENTI FORMATIVI PER GLI ANNI 2025 – 2027

Tutela Della Salute E Della Sicurezza Nei Luoghi Di Lavoro

CORSO		DURATA CORSO FORMAZIONE	SPESA 2025	SPESA 2026	SPESA 2027
Aggiornamento addetti antincendio		5 ore			
Aggiornamento addetti primo soccorso		4 ore			
Aggiornamento rls		4 ore			
Aggiornamento lavoratori		6 ore			
Aggiornamento dirigenti		6 ore			
Aggiornamento preposto		6 ore			
Corso nuovi lavoratori rischio basso		8 ore			
Corso nuovi lavoratori rischio medio		12 ore			
Corso nuovi addetti antincendio rischio medio		8 ore			
Corsi nuovi addetti primo soccorso B/C		12 ore			
Corsi nuovi addetti segnaletica		8 ore			
Aggiornamento addetto segnaletica		6 ore			
TOTALE			6.000,00€	6.000,00€	6.000,00€
AREA	ATTIVITA' FORMATIVA	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027	
ORGANIZZAZIONE E PERSONALE	Normativa pubblico impiego e contratti di lavoro				
AREA ECONOMICO - FINANZIARIA	Normativa fiscale	€ 100,00	€ 100,00	€ 100,00	
AREA ECONOMICO - FINANZIARIA	Contabilità pubblica				
AREA GIURIDICO – NORMATIVA	Normativa sulla privacy	€ 200,00	€ 200,00	€ 200,00	
AREA GIURIDICO	Prevenzione				

- NORMATIVA	della corruzione			
AREA GIURIDICO – NORMATIVA	Digitalizzazione della PA			
AREA TECNICO – SPECIALISTICA	Istruzione e servizi sociali – aggiornamento normative di settore			
AREA TECNICO – SPECIALISTICA	Attività produttive - SUAP	€ 75,00	€ 75,00	€ 75,00
AREA TECNICA	Aggiornamento normativo	€ 230,00	€ 230,00	€ 230,00
AREA POLIZIA LOCALE	Aggiornamento normativo	€ 500,00	€ 500,00	€ 500,00
AREA POLIZIA LOCALE	Corsi di tiro a segno	€ 2.000,00	€ 2.000,00	€ 2.000,00
AREA POLIZIA LOCALE	Corsi di formazione per RUP	€ 2.300,00	€. 2.300,00	€ 2.300,00
AREA TRIBUTI	Aggiornamento normativo			
AREA ANAGRAFE	Aggiornamento normativo	€ 200,00	€ 200,00	€ 200,00
TOTALE		€. 5.405,00€	€. 5.405,00€	€ 5.405,00€

Si specifica che la modalità ordinaria per la formazione dei dipendenti avviene tramite webinar tramite l'istituto per la Finanza e l'Economia Locale (IFEL) che mette gratuitamente a disposizione degli enti locali un ampio ventaglio di iniziative di formazione sulle tematiche di attualità riguardanti gli enti locali. E' altresì fondamentale per la formazione dei dipendenti, il pacchetto formativo rivolto ai responsabili degli uffici tributi e finanziari messo a disposizione dall'ANUTEL gratuitamente per gli enti aderenti all'associazione che si compone di corsi on-site e webinar.