

## PROVINCIA DI LECCE

### SERVIZIO RISORSE UMANE E PARI OPPORTUNITA'

#### PIANO DELLA FORMAZIONE 2025

##### INTRODUZIONE E RIFERIMENTI NORMATIVI

Nell'ambito della gestione del personale le pubbliche amministrazioni 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. 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 riferirsi sono:

- 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”*;

- Il D.L. n. 80/2021, convertito nella legge 113/2021, che ha innovato le modalità di programmazione della formazione da parte delle Amministrazioni Pubbliche, inserendola in una specifica sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

- gli artt. 54-56r del CCNL 16 novembre 2022 - Comparto Funzioni Locali - che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intese come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento per una maggiore qualità ed efficacia dell'attività amministrativa;

- La Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 24/03/2023, che fornisce, in particolare, indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese e mettere il personale nelle condizioni di affrontare al meglio le complesse sfide dell'innovazione.

- 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 (c.d. *reskilling*) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale;

- 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. n. 33/13 e il D. Lgs. n. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti - art. 1, comma 5 - lettera b), comma 8, comma 10 - lettera c) e comma 11 - 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 di 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”*;

## Allegato F - Piano di Formazione Triennale

- 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”*;
- il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al D. Lgs. 7 marzo 2005, n. 82, (successivamente modificato e integrato con il D. Lgs. n. 179/2016 ed il D. Lgs. n. 217/2017), 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”*;
- 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;
- 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:*
  - concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
  - 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...*e che i “dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro”.*
- La recente Direttiva 14/01/2025 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, nella quale è previsto che la promozione della formazione costituisce uno specifico obiettivo di ogni dirigente, il quale deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti allo scopo di assicurare il conseguimento di un obiettivo pro-capite di 40 ore. E' quindi indispensabile che gli enti procedano efficacemente alla predisposizione del Piao 2025/2027, definendo le attività da svolgere con le relative modalità e relativi destinatari, nonché alla verifica dell'adeguatezza del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, apportando gli aggiustamenti necessari per assicurare la migliore conformità ed efficacia.

Al fine di programmare le attività formative per il 2025 si è proceduto ad analizzare il fabbisogno formativo del personale, mettendo in correlazione le principali disposizioni normative in materia di obblighi formativi con le esigenze specifiche espresse dai singoli dipendenti. Al fine di adeguare il presente Piano alla Direttiva del 14/01/2025, si procederà ad una successiva modifica ed integrazione dello stesso non appena saranno elaborate le schede di rilevazione delle esigenze formative predisposte in base alle prescrizioni della Direttiva e sottoposte a ciascun Dirigente.

Il presente Piano tiene conto, inoltre, dell'Avviso Pubblico *“PerForma PA – Supportare lo sviluppo di percorsi formativi professionalizzanti da parte delle PA”* affidato dal Dipartimento della Funzione pubblica al Foromez nell'ambito del sub-investimento 2.3.1 *“Investimento in formazione e istruzione”* del PNRR. Tale l'investimento risulta del tutto complementare all'offerta formativa in elearning erogata attraverso la piattaforma Syllabus e aperta a tutte le amministrazioni e ai loro dipendenti.

## **FORMAZIONE ANNO 2025 –AREE PREVISTE**

### **DIGITALIZZAZIONE**

**Obiettivi:** alla luce di quanto previsto a livello nazionale, la formazione dovrà sviluppare le competenze necessarie per l'innovazione e il cambiamento.

**Attività:** a tal fine verrà utilizzata la Piattaforma Syllabus” per la formazione digitale: il percorso formativo organizzato in cinque aree e in tre livelli di padronanza individua l'insieme minimo di conoscenze e abilità che ogni dipendente pubblico deve possedere per partecipare attivamente alla transizione digitale. Particolare attenzione sarà riservata alla cybersicurezza. Saranno verificate le competenze digitali del personale dipendente attraverso i test di autoverifica e avviati percorsi formativi on line mirati e individuati suddivisi in varie aree tematiche (Dati, informazioni e documenti informatici, Comunicazione e condivisione, Sicurezza, Servizi on-line, trasformazione digitale, contratti pubblici, transizione ecologica, transizione amministrativa, parità di genere).

Sono stati già sollecitati tutti i dipendenti dell'Amministrazione, sia chi ancora non ha usufruito dei percorsi formativi sia chi può attivare nuovi percorsi formativi che periodicamente vengono aggiornati sulla piattaforma, al fine di raggiungere gli obiettivi previsti dalla Direttiva Ministeriale del 24/03/2023, cioè 30% dei dipendenti formati entro settembre 2023, 55% entro il 31 dicembre 2024, 75% entro il 31 dicembre 2025.

**Formatore:** Dipartimento Funzione Pubblica

**Destinatari:** tutti i dipendenti

**Risorse Finanziarie:** a carico del Dipartimento Funzione Pubblica

**Modalità di erogazione:** a distanza

### **ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA**

**Obiettivi:** favorire l'attuazione all'interno dell'Ente del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, al fine di garantire una conoscenza diffusa delle aree di rischio e relative misure adottate e da adottare. Il RPCT è tenuto a definire un piano per formare i dipendenti destinati ad operare nelle aree a rischio corruttivo. In considerazione della sempre più rapida evoluzione normativa e giurisprudenziale riguardante i diversi ambiti dell'agire amministrativo e la conseguente mancanza di adeguata “stabilizzazione” degli istituti giuridici da applicare, l'organizzazione di percorsi formativi costituisce un'esigenza diffusa del personale finalizzata ad evitare anche “malfunzionamenti” e “illegittimità” inconsapevoli nell'operare.

**Attività:** "L'Ente intende programmare per tutto il personale formazione generale in materia di anti-corruzione, Codice di comportamento e sull'istituto del whistleblowing, a seguito della recente evoluzione normativa, in particolare, per i nuovi assunti, per il personale trasferito o assegnato a nuovi ruoli o funzioni superiori cicli formativi sui temi dell'etica pubblica e del comportamento etico, come prescritto dal D.P.R. 13 giugno 2023, n.81.

Parallelamente, sarà avviata anche una formazione rivolta al RPCT, all'ufficio RPCT ai referenti, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a maggior rischio corruttivo, mirato ad approfondimenti sul Codice dei contratti pubblici (D.Lgs.n.36/2023)."

**Formatore:** Esterno e RPCT

**Destinatari:** tutti i dipendenti

**Risorse Finanziarie:** a carico dell'Ente – circa € 3.000,00

**Modalità di erogazione:** a distanza e/o in presenza

### **SICUREZZA SUL LAVORO**

## Allegato F - Piano di Formazione Triennale

**Obiettivi:** fornire ai lavoratori tutte le informazioni utili in termini di normative sulla sicurezza e sulla salute sul luogo di lavoro, per la consapevolezza dei rischi e la prevenzione.

**Attività:** formazione del personale interessato da parte di professionalità esperti del settore.

**Formatore:** Professionisti esperti.

**Destinatari:** tutto il personale

**Risorse Finanziarie:** presumibilmente € 2.000,00

**Modalità di erogazione:** in presenza

### **TRATTAMENTO DEI DATI – PRIVACY**

**Obiettivi:** formazione trasversale sui principi generali per il corretto trattamento dei dati personali in ambito pubblico. Problematiche connesse al contemperamento della normativa in materia di trasparenza e tutela della riservatezza del dato personale.

**Attività:** a cura del Responsabile della Protezione Dati (DPO) saranno attivati corsi destinati a tutto il personale.

**Formatore:** DPO

**Destinatari:** tutto il personale

**Risorse Finanziarie:** nessun costo aggiuntivo oltre al compenso del Responsabile

**Modalità di erogazione:** a distanza

### **AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE E FORMAZIONE SPECIALISTICA**

#### **- INPS VALORE PA**

**Obiettivi:** sviluppare le competenze in varie aree specialistiche.

**Attività:** la Provincia La Provincia di Lecce, rinnovando la positiva esperienza degli anni scorsi, ha aderito anche per il 2023 al Programma Formativo INPS Valore-PA che prevede una serie di corsi destinati ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, con posti limitati, su alcune aree tematiche di interesse generale, tra cui progettazione europea, comunicazione, qualità dei servizi pubblici, disciplina del lavoro, personale e organizzazione, gestione del documento informatico, gestione delle risorse umane, leadership e management, anticorruzione, contabilità avanzata, lingue, ecc.

**Formatore:** Enti e Università selezionati da INPS

**Destinatari:** circa 20 dipendenti

**Risorse Finanziarie:** a carico dell'INPS

**Modalità di erogazione:** a distanza e/o in presenza

#### **- AGGIORNAMENTO SULL'UTILIZZO DEI PROGRAMMI INFORMATICI/GESTIONALI**

**Obiettivi:** formazione specialistica sugli strumenti informatici/gestionali utilizzati dall'Ente per aumentare l'efficienza dell'attività svolta, considerando i continui aggiornamenti delle procedure in armonia con gli interventi normativi.

**Attività:** formazione e affiancamento da parte di tecnici ed esperti della società fornitrice del software.

**Formatore:** Maggioli SPA – Sapidata spa – PA Digitale (fornitori dei software in uso presso l'Ente)

**Destinatari:** Dipendenti dei Servizi Informatici, Finanziari e Personale, referenti dei vari Servizi, Polizia Provinciale.

**Risorse Finanziarie:** a carico dell'Ente, presumibile spesa € 2.000,00

**Modalità di erogazione:** a distanza e/o in presenza

#### **- FORMAZIONE INTERNA**

**Obiettivi:** formazione continua dei referenti interni.

## Allegato F - Piano di Formazione Triennale

**Attività:** l'Amministrazione organizza iniziative formative svolte da docenti interni, in possesso di particolari competenze e di sufficiente esperienza sugli argomenti relativi ad uno specifico ambito formativo, senza costi a carico dell'Ente. La formazione continua riguarda in particolare i Referenti interni per la Programmazione e Controllo, i Referenti Contabili, i Referenti Anticorruzione.

**Formatore:** docenti interni (Segretario Generale, Dirigenti, Funzionari)

**Destinatari:** Referenti dei vari Servizi, Personale neoassunto.

**Risorse Finanziarie:** nessuna

**Modalità di erogazione:** in presenza

### - ESERCITAZIONI AGENTI DI POLIZIA PROVINCIALE

**Obiettivi:** Il Decreto Ministeriale 4 marzo 1987, n. 145, capo IV – Addestramento, all'art. 18 comma 1, stabilisce che gli addetti alla Polizia Locale che rivestono la qualifica di Agente di Pubblica Sicurezza prestano servizio armato dopo avere conseguito il necessario addestramento e devono superare ogni anno almeno un corso di lezioni regolamentari di tiro a segno, presso poligoni abilitati per l'addestramento al tiro con armi comuni da sparo.

**Attività:** corso di addestramento riservato agli operatori delle Polizie Locali della provincia di Lecce, promosso dal Poligono di Tiro "Principe di Piemonte".

**Formatore:** Poligono di Tiro

**Destinatari:** 20 Agenti di Polizia Provinciale

**Risorse Finanziarie:** a carico dell'Ente, circa € 2.000,00

**Modalità di erogazione:** in presenza

### - IL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI

**Obiettivi:** fornire un quadro generale della disciplina in materia di contratti pubblici, nonché gli strumenti, le chiavi di lettura ed applicazione della normativa di settore.

**Attività:** varie giornate formative di approfondimento sulle novità previste dal Nuovo Codice.

**Formatore:** Scuole di Formazione private – SNA Scuola nazionale dell'Amministrazione

**Destinatari:** 50 funzionari

**Risorse Finanziarie:** a carico dell'Ente, circa € 800,00 – gratuita la formazione offerta da SNA

**Modalità di erogazione:** a distanza

## PERCORSI PROFESSIONALIZZANTI

### COMPETENZE PROFESSIONALI PER LO SVILUPPO DELLE LINGUE STRANIERE

**Obiettivi:** sviluppare e padroneggiare l'utilizzo della lingua inglese dal livello base al livello professionale.

**Attività:** corsi della durata di 45 ore\_ International English Speaking Board – Certificate in International all modes -level form A1 to C2

**Formatore:** da definire

**Destinatari:** circa 180 dipendenti

**Risorse Finanziarie:** finanziamento a carico delle risorse disponibili - Bando PerForma PA

**Modalità di erogazione:** in aula

### GARE D'APPALTO, AFFIDAMENTO DIRETTO E MICORAFFIDAMENTI

**Obiettivi:** conoscenza approfondita, aggiornata e dettagliata della normativa e degli orientamenti della giurisprudenza e della Autorità competenti. Sviluppo delle abilità tecnico pratiche

**Attività:** vari moduli, 10 ore.

## Allegato F - Piano di Formazione Triennale

**Formatore:** da definire

**Destinatari:** circa 50 dipendenti

**Risorse Finanziarie:** finanziamento a carico delle risorse disponibili - Bando PerForma PA

**Modalità di erogazione:** mista

### COMUNICAZIONE AZIENDALE, GESTIONE DEI CONFLITTI E TEAM BUILDING

Obiettivi: migliorare l'efficacia della comunicazione, le capacità di rispondere alle esigenze altrui, gestire le situazioni conflittuali, costruire team di lavoro efficaci, acquisire competenze di leadership.

Attività: 7 moduli articolati in varie giornate.

**Formatore:** da definire

**Destinatari:** circa 100 dipendenti

**Risorse Finanziarie:** finanziamento a carico delle risorse disponibili - Bando PerForma PA

**Modalità di erogazione:** mista

### COMPETENZE INFORMATICHE DI BASE

Obiettivi: applicare i fondamenti dell'ITC, navigare e cercare informazioni sul web, comunicare e collaborare in rete, creare documenti elettronici e presentazioni multimediali.

Attività: 7 moduli di complessive 200 ore

**Formatore:** da definire

**Destinatari:** circa 70 dipendenti

**Risorse Finanziarie:** finanziamento a carico delle risorse disponibili - Bando PerForma PA

**Modalità di erogazione:** in aula