

**COMUNE DI SANTA MARIA LA CARITA' (NA)**

**PIAO 2025-2027**

**Sezione 3 Sottosezione**

**3.4 Formazione del Personale**

**3.4.1 Premessa**

La formazione dei dipendenti costituisce un pilastro di qualsiasi strategia incentrata sulla crescita continua delle competenze: reskilling (nell'accezione di maturare nuove competenze più aderenti alle nuove sfide della Pubblica Amministrazione) e upskilling (nell'accezione di ampliare le proprie capacità così da poter crescere e professionalizzare il proprio contributo) assumono ancor più importanza nella PA, viste le nuove sfide contemporanee che la attendono.

La valenza della formazione è duplice: rafforza le competenze individuali dei singoli, in linea con gli standard europei e internazionali, e potenzia strutturalmente la capacità amministrativa, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese. Affinché il processo di pianificazione degli interventi formativi possa concretamente raggiungere gli obiettivi sopra richiamati, a prescindere dagli adempimenti previsti anche dai contratti nazionali, occorre programmare gli interventi formativi secondo logiche strutturali, ossia con una temporalità di medio e lungo periodo nell'interno di percorsi definiti ed improntati al miglioramento continuo delle conoscenze e delle competenze, nonché disporre delle risorse finanziarie adeguate al fabbisogno.

**3.4.2 Il Piano della Formazione 2025-2027**

Sulla base di queste premesse, anche a livello operativo di Amministrazione Comunale, la formazione del personale intende continuare ad integrare gli interventi definiti a livello nazionale per i dipendenti pubblici nell'ambito delle iniziative di formazione finanziate con risorse a valere sul PNRR, in particolare nonché con ulteriori interventi di formazione specialistica messi a punto direttamente dal Comune calibrati sulle esigenze specifiche degli Uffici. Un modello sinergico che mira ad accrescere il know-how necessario a migliorare concretamente l'azione amministrativa in contesti resi sempre più dinamici dagli interventi del legislatore, oltre che da eventuali mutamenti nei contesti organizzativi. Il tutto con la conferma di risorse finanziarie che, nel triennio 2025/2027 vedono uno stanziamento complessivo iniziale pari a € 10.000,00 oltre alle risorse previste in un'ipotesi progettuale in fase di definizione, da presentare unitamente al comune di Piano di Sorrento nell'ambito del progetto Performa PA, che sono pari ad € 28.574,35 .

Di seguito le quattro macro-linee di azione fatte proprie dall'Amministrazione comunale qualificanti il Piano della Formazione 2024-2026:

❖ **PerfomaPA - sub-investimento 2.3.1 “Investimento in formazione e istruzione” del PNRR. :**

L'iniziativa si inserisce nel quadro strategico promosso dal Dipartimento della funzione pubblica e delineato nella Direttiva del Ministro della PA sulla formazione del 23 marzo 2023, che mira allo sviluppo delle competenze dei dipendenti pubblici promuovendo al contempo la realizzazione di interventi formativi su una serie di priorità strategiche comuni dettate dal PNRR e dal processo di modernizzazione della pubblica amministrazione e la definizione e attuazione di obiettivi formativi specifici, connessi a finalità strategiche della singola amministrazione, agli obiettivi di performance e/o relativi a particolari figure o famiglie professionali.

In questa prospettiva l'ente intende sviluppare iniziative formative nell'ambito delle seguenti tematiche:

- a) Competenze funzionali alla transizione digitale ed amministrativa
- b) Competenze professionali, attinenti alle seguenti aree tematiche: Misurazione e valutazione della performance; reclutamento e gestione del personale; comunicazione; economico. Finanziario; Anticorruzione ; Contratti di servizi e forniture;
- c) Competenze trasversali: competenze di leadership e soft skills; competenze relative ai principi e ai valori in materia di etica, parità di genere, inclusione, privacy, trasparenza e integrità.

**Corsi per la sicurezza.** L'importanza di pianificare la formazione secondo una prospettiva pluriennale si estende anche alla formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro di cui al D.Lgs 81/2008. A seguito di affidamento a ditta esterna del servizio per la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro , la sorveglianza sanitaria e la segnaletica per la sicurezza, è stato affidato anche l'attività di formazione in materia di sicurezza e la nomina di RSPP

❖ Gli interventi formativi in materia di sicurezza prevedono corsi in materia di pronto e soccorso e antincendio.

❖ **Corsi obbligatori per Legge.** Sono destinate risorse per corsi obbligatori ex lege come di seguito evidenziati:

- corsi in materia di anticorruzione trasparenza;
- corsi per il personale cat. Vigilanza;
- corsi “Anusca” specifici per il personale dei servizi demografici;

❖ **Corsi “Spot “ed altri.** Sono destinate risorse per corsi professionali a richiesta del dipendente previa autorizzazione del rispettivo Responsabile . Inoltre, sono destinate risorse per corsi realizzati in abbonamento (a titolo esemplificativo, corsi aggiornamento per il personale affidati al gestore del software PA Digitale)