COMUNE DI FORENZA

Provincia di Potenza

PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE

ALLEGATO N. 7

AL

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025 - 2027

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

(Approvato con DGC n. __ del __/__/2025)

Premessa

Il presente Piano di formazione del personale delinea le politiche di sviluppo e di evoluzione delle risorse umane, quali presupposti indispensabili per il rafforzamento strutturale dell'Ente e il miglioramento della qualità dei servizi da erogare a cittadini e imprese.
Puntare sulla formazione dei singoli dipendenti costituisce un fattore chiave per il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione. La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane costituiscono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni, indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.
La formazione è, quindi, un processo ambivalente, che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:

- valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione;
- miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Il presente Piano costituisce parte integrante del Piano integrato di attività e organizzazione per il triennio 2025-2027, come meglio si dirà in seguito al paragrafo titolato "*Strumenti di programmazione*" .

Riferimenti normativi

Si riportano di seguito le disposizioni su cui di fonda l'architettura normativa in materia di formazione e aggiornamento del personale:

- il D.lgs. 165/2001, il quale, all'art.1, comma 1, lettera c), prevede che la disciplina del pubblico impiego contenuta nel medesimo Testo Unico sia preordinata a realizzare la "*migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti*"; mentre all'art. 54, comma 7, sancisce: "*Le pubbliche amministrazioni prevedono lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico*";
- 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. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 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;
- 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;
- il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all'art 13, rubricato "*Formazione informatica dei dipendenti pubblici*", dispone che le pubbliche amministrazioni attuino politiche di formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, incentrate sui temi relativi all'accessibilità e volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;
- il 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, …";*
- il Capo V del Titolo IV del CCNL Funzioni locali del 16.11.2022, che disciplina i principi generali e le finalità della formazione, i processi di formazione, la pianificazione strategica di conoscenze e di saperi. In particolare, ai fini della programmazione delle attività formative, il CCNL Funzioni locali 2019-2021, ha previsto che:
    - nel rispetto delle specifiche relazioni sindacali di cui all'art. 5, comma 3, lett. i) (Confronto), ciascun Ente provvede alla definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il

personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori, ivi compresa la individuazione nel Piano della formazione dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno (art. 54, comma 3);

- fermo restando che i piani di formazione definiscono anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica, gli stessi devono tenere conto anche delle disposizioni di cui all'art. 67 (Formazione lavoro agile) e all'art. 69 (Formazione lavoro da remoto) relativamente alle specifiche iniziative formative per il personale in lavoro agile o da remoto (art. 55, comma 4);
- gli enti possono individuare, all'interno dei propri organici, personale qualificato da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale (art. 55, comma 8);
- le informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite, sono inserite, a cura dell'amministrazione, nel fascicolo personale di ciascun dipendente interessato (art. 55, comma 10);
- con riferimento alle iniziative formative, organizzate dagli Ordini professionali, destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione, come individuate nell'ambito dei piani di formazione, il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti (art. 55, comma 12);
- nell'ambito della pianificazione strategica di conoscenze e saperi (art. 56), sono previsti interventi formativi sui temi dell'etica pubblica, finalizzati alla transizione al digitale ed all'acquisizione di nuove competenze.

A completare il contesto di riferimento è intervenuta la nuova direttiva del 14.01.2025 del Ministro della PA, titolata "*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti*", finalizzata a:

- indirizzare le amministrazioni verso l'individuazione di soluzioni formative funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici e al perseguimento delle finalità sottese alla formazione dei dipendenti pubblici richieste dal PNRR e necessarie per il conseguimento dei suoi *target*;
- individuare i presupposti per attuare un sistema di monitoraggio e valutazione della formazione, al fine di verificare concretamente l'impatto sulla creazione di valore pubblico.

Finalità

Il presente Piano intende perseguire i seguenti obiettivi:

- soddisfare i fabbisogni formativi e di aggiornamento dei singoli dipendenti, preparandoli a svolgere efficacemente le proprie mansioni;
- sostenere l'introduzione di innovazioni e di miglioramenti all'interno dell'Amministrazione;
- utilizzare efficacemente le tecnologie e gli strumenti ICT (*Information and Communications Technology*) rispondenti alle mutate modalità di erogazione dei servizi;
- accrescere il livello generale di *accountability* ovvero il senso di responsabilità e di fiducia;
- sviluppare, in linea con il ruolo organizzativo ricoperto, la crescita delle:
  - competenze strategiche, identificate in quelle manageriali;
  - competenze trasversali, comuni a tutto il personale;
  - competenze tecnico-specialistiche;
  - competenze legate alla promozione del benessere organizzativo nell'Ente.

L'obiettivo finale è mira a incrementare le opportunità formative a disposizione dei dipendenti e dei Responsabili, in una prospettiva di innovazione e di progressivo efficientamento delle attività della pubblica amministrazione, con conseguente miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Strumenti di programmazione

La direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025, sopra richiamata, individua nel P.I.A.O. lo strumento fondamentale di programmazione per garantire che la formazione sia pianificata, attuata e monitorata in modo efficace, con l'obiettivo di contribuire alla crescita delle competenze del personale pubblico e alla creazione di valore pubblico.
In merito la direttiva, oltre a definire in modo puntuale i contenuti della sotto sezione 3. *Piani formativi*, orienta le pubbliche amministrazioni a coniugare la formazione con i gli ambiti di interesse di tutte le sotto sezioni del P.I.A.O., ovvero:
Sezione 2.1 Valore Pubblico
È necessario integrare la formazione nel piano strategico:

- definire le priorità di sviluppo delle competenze del personale in funzione degli obiettivi di valore pubblico;
- stabilire obiettivi chiari in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze per livello organizzativo e per filiera professionale.

Sezione 2.2 Performance
Individuare gli obiettivi di performance specifici:

- Fissare target annuali e pluriennali, come le 40 ore di formazione pro capite obbligatorie a partire dal 2025, con precise responsabilità dirigenziali;
- Monitorare il raggiungimento dei risultati formativi attraverso indicatori di performance.

Sezione 2.3 Anticorruzione e Trasparenza

- Esplicitare la formazione obbligatoria su Etica e legalità quale misura generale nella gestione della prevenzione e contenimento dei rischi corruttivi.

Sezione 3. Capitale Umano – Piani formativi
Nella Direttiva si specifica che il PIAO deve includere:

- Piani formativi personalizzati;
- Sviluppo delle competenze trasversali e specialistiche;
- Integrazione della formazione con la performance organizzativa.

Sezione 4. Monitoraggio
Integrazione del monitoraggio rispetto ai temi della formazione:

- Verificare la partecipazione dei dipendenti ai percorsi formativi previsti nel PIAO;
- Valutare l'impatto della formazione sulla capacità amministrativa e sulla qualità dei servizi offerti;
- Correlare i dati di formazione con gli obiettivi di performance delle amministrazioni.

Il presente Piano della formazione costituisce, quindi, un allegato del P.I.A.O. di questo Comune, di cui forma parte integrante e sostanziale.
Allo scopo di predisporre un documento programmatico il più possibile rispondente alle effettive esigenze dell'Ente, il Piano viene redatto in conformità ai fabbisogni formativi (generali e specifici) emersi dall'analisi dei fabbisogni di cui *infra.* Essendo uno strumento flessibile, in grado di adeguarsi a future esigenze formative attualmente non programmabili, il presente Piano contempla la possibilità di inserire *in itinere* ulteriori iniziative formative, determinate da esigenze non prevedibili, idonee a ricollocare le priorità dianzi definite.

Soggetti coinvolti e fasi della formazione

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

- il Segretario comunale, che è il soggetto preposto alla predisposizione del presente Piano e alla pianificazione strategica della formazione, di concerto con il Responsabile del Settore amministrativo;
- i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, che sono al tempo stesso destinatari della formazione e responsabili della formazione dei dipendenti assegnati ai rispettivi Settori, perciò coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza;
- i dipendenti, che sono i destinatari della formazione.

Il ciclo del processo formativo è strutturato nelle fasi di seguito indicate:

Fasi di attività	Ufficio/soggetto competente
Definizione delle priorità strategiche in ambito formativo	Segretario comunale di concerto con il Responsabile del Settore amministrativo
Individuazione del fabbisogno formativo trasversale	Segretario comunale/Responsabili di Settore
Rilevazione del fabbisogno formativo individuale	Segretario comunale/Responsabili di Settore/Dipendenti
Programmazione delle azioni formative	Segretario comunale/Responsabili di Settore
Processo formativo: organizzazione, gestione e assistenza	Responsabile del Settore amministrativo
Valutazione della formazione (*outcome*)	Responsabili di Settore/dipendenti
Gestione e monitoraggio del *budget*	Responsabile del Settore amministrativo

Analisi dei fabbisogni

La redazione del presente Piano è stata preceduta dall'analisi dei fabbisogni formativi.
Per quanto riguarda l'individuazione dei fabbisogni dei funzionari titolari di incarichi di E.Q. e dei fabbisogni formativi di carattere obbligatorio e trasversale di tutti i dipendenti, si è provveduto attraverso incontri di confronto tra i predetti funzionari e il Segretario comunale. In tal contesto un ruolo determinante è stato assegnato al Responsabile del Settore amministrativo, nel cui ambito di competenze rientra la gestione del personale e, di riflesso, della formazione. Per i dipendenti, la rilevazione dei fabbisogni per l'elaborazione di piani formativi "individuali" è rimessa ai rispettivi Responsabili e potrà essere eseguita anche mediante la somministrazione di questionari volti a individuare le aree tematiche di interesse. Attraverso i questionari è, altresì, possibile interrogare i dipendenti circa la loro preferenza per una formazione in presenza, piuttosto che per una formazione a distanza in modalità sincrona ("in diretta") o ancora per una formazione a distanza in modalità asincrona (lezioni registrate).

Contenuti del programma formativo per il triennio 2025-2027

La Direttiva del Ministro per la PA del 14 gennaio 2025 prevede che la strategia di crescita e sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche, promossa dal PNRR, sia articolata su cinque principali aree di competenza, ovvero:

- le competenze di *leadership* e le *soft skill*, necessarie per guidare e accompagnare le persone nei processi di cambiamento associati alle diverse transizioni in atto;
- le competenze per l'attuazione delle transizioni amministrativa, digitale e ecologica e di quelle che caratterizzano i processi di innovazione e, più in generale, di modernizzazione attivati dal PNRR;
- le competenze relative ai valori e ai princìpi che contraddistinguono il sistema culturale di pubbliche amministrazioni moderne improntate all'inclusione, all'etica, all'integrità, alla sicurezza e alla trasparenza.

I contenuti del presente Piano sono stati, quindi, sviluppati in considerazione dei predetti indirizzi e calibrati sui fabbisogni formativi rilevati, con l'obiettivo di offrire a tutto il personale dell'ente eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative.
Il Piano si articola su livelli diversi livelli di formazione, ossia una formazione di carattere trasversale, rivolta tutti i dipendenti appartenenti ai diversi servizi dell'Ente, tra cui rientra la formazione obbligatoria, e la formazione di carattere specifico/individuale, consistente in azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d'intervento dell'Ente.

Formazione trasversale
L'Ente è tenuto per legge a erogare ai tutti dipendenti la formazione obbligatoria nelle seguenti materie:

- Anticorruzione, trasparenza e Codice di Comportamento (Legge 190/2012, D.Lgs. 33/2013, DPR 62/2013),
  Tra le misure di prevenzione della corruzione, la formazione riveste un'importanza strategica nel ridurre il "*rischio corruzione e illegalità*" sia nei procedimenti amministrativi e sia nell'attività di natura privatistica. La formazione è, altresì, strumento necessario per promuovere e favorire la diffusione e il consolidamento della cultura dell'etica e della legalità nella pubblica amministrazione. In quanto tale è destinata a tutti i dipendenti, con specifici approfondimenti da dedicare ai dipendenti assegnati ad uffici esposti a maggiore rischio corruttivo (contratti e appalti, affidamenti, assunzioni). Per la formazione anticorruzione, l'Ente ha acquistato un pacchetto formativo (valevole per il triennio 2023-2025), disponibile sulla piattaforma "*Entionline*" della ditta Maggioli spa.

- Etica: pari opportunità, benessere organizzativo, rimozione delle discriminazioni, inclusione e contrasto alla violenza contro le donne
  Come indicato nel Piano delle Azioni Positive, tra le azioni da promuovere, che coinvolgano non solo il Comitato Unico di Garanzia bensì il maggior numero possibile di dipendenti, si rileva l'attività di formazione che abbia ad oggetto l'approfondimento del ruolo del medesimo Comitato, gli istituti di conciliazione vita/lavoro, il benessere organizzativo, le pari opportunità, l'utilizzo del linguaggio di genere, le discriminazioni sui luoghi di lavoro, ecc.
  In ossequio alle indicazioni contenute nella direttiva ministeriale del 29 novembre 2023 avente ad oggetto "*Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme*", questo Comune si impegna ad organizzare e promuovere, nell'ambito della formazione obbligatoria sui temi dell'etica pubblica, cicli formativi da sviluppare a seguito dell'adozione di Linee guida nazionali di cui all'art. 6 della legge 168/2023, finalizzati alla conoscenza e all'individuazione delle varie forme di violenza contro le donne e dei suoi segnali predittivi, nonché degli istituti attivabili per contrastare il fenomeno, delle misure di sostegno economico, sociale e lavorativo e infine alla promozione di buone pratiche in materia.
  Sul tema, si rileva che sono disponibili e saranno, quindi, attivate sulla piattaforma *Syllabus*, le due offerte formative intitolate: "*RIForma Mentis*" in materia di discriminazioni e molestie sul luogo di lavoro, e "*La Cultura del rispetto*".

- Tutela della privacy (D.Lgs. 196/2003, RGPD 2016/679).
  La formazione sarà svolta dal DPO incaricato ovvero mediante specifici percorsi individuati dal Responsabile del Settore amministrativo.

- Informatica e digitalizzazione
  Il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), al comma 1 dell'art. 13, rubricato "*Formazione informatica dei dipendenti pubblici*", stabilisce 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.*". Viene inoltre stabilito che le citate politiche di formazione siano, altresì, volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale. La richiesta di formazione in questo ambito è trasversale a tutti gli uffici e, oltre a riguardare in generale l'uso delle ICT (Information and Communications Technology), coinvolge l'addestramento all'utilizzo degli applicativi in dotazione all'Ente. Si reputa utile, inoltre, approfondire le possibilità di utilizzo dell'Intelligenza Artificiale nella Pubblica Amministrazione. Nel corso del triennio 2025/2027, sarà cura del Settore amministrativo reperire, promuovere e progettare iniziative in questi ambiti. Saranno all'uopo attivabili i seguenti corsi disponibili sulla piattaforma *Syllabus*:
  - *"Competenze digitali per le PA"*
  - "*Introdurre all'intelligenza artificiale*"
  - *"Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA"*

- Salute e sicurezza sul lavoro
  Ai sensi della vigente normativa (D.Lgs. 81/2008), l'Ente è tenuto a erogare la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro, compresa la formazione destinata agli addetti al primo soccorso, alla gestione delle emergenze e alla prevenzione incendi, nonché ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il Datore di lavoro dell'Ente, di concerto con il Responsabile del Settore Amministrativo, provvederà a individuare i percorsi formativi necessari, anche avvalendosi del RSPP (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione).

- Lavoro agile
  Si rileva che è obbligatoria altresì l'attuazione di adeguata formazione in materia di lavoro agile (art. 14, co. 1, della legge 124/2015, modificato dall'art. 1, lett. e), del DPR 81/2022), per la quale si provvederà ad individuare specifici corsi di aggiornamento per tutto il personale,

Formazione di carattere specifico
La formazione di carattere specifico consistente in azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d'intervento dell'Ente. In tale ambito, si prevede l'attivazione di percorsi formativi nelle seguenti materie:

- Transizione amministrativa: Appalti pubblici
  Con l'adozione del Decreto Legislativo 36/2023, è stata attuata la riforma del Codice dei contratti. L'art. 15, comma 7, del citato decreto stabilisce che "*Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti, in coerenza con il programma degli acquisti di beni e servizi e del programma dei lavori pubblici di cui all'articolo 37, adottano un piano di formazione per il personale che svolge funzioni relative alle procedure in materia di acquisiti di lavori, servizi e forniture*". La formazione in materia di contratti pubblici assume pertanto la connotazione dell'obbligatorietà ed è rivolta, in particolare ai Responsabili di Settore e al personale investito delle ridette procedure. È necessario quindi continuare a garantire la formazione in materia di contratti pubblici, anche in considerazione della recente approvazione del testo definitivo del cosiddetto "*Correttivo*" del Codice dei contratti. La formazione sarà assicurata tramite l'iscrizione ai corsi dedicati presenti sulla piattaforma *Syllabus*. Inoltre, potranno essere fruiti i percorsi di aggiornamento proposti da *Anutel* (a cui l'Ente è già abbonato) e dall'associazione *Asmel*, a cui questo Comune ha aderito.

- *Leadership* e *Soft skill*
  La Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 in materia di *performance* individuale, al paragrafo 5 "*La Formazione e il capitale umano*", richiama il modello delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale, approvato con il Decreto Ministeriale del 28/06/2023, quale riferimento per definire percorsi formativi finalizzati a sviluppare le competenze trasversali articolate nelle 4 aree ivi previste: "Capire il contesto pubblico", "Interagire nel contesto pubblico", "Realizzare il valore pubblico", "Gestire le risorse pubbliche" e secondo tre livelli di indicatori comportamentali definiti in base al grado di complessità dell'espressione della competenza e del proprio ruolo (minore complessità-ruolo operativo, media complessità-istruttori, elevata complessità-funzionari).
  La stessa direttiva indica la necessità di prevedere la partecipazione dei dirigenti ad iniziative di formazione destinate a rafforzare le competenze trasversali (cosiddette *soft skills*, per le quali si fa riferimento al Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 28 ottobre 2022 che approva le Linee Guida per l'Accesso alla Dirigenza), le competenze relative alla valutazione della *performance*, alla gestione dei progetti e dei finanziamenti nonché le competenze abilitanti processi di transizione digitale, ecologica e amministrativa in linea con le finalità del PNRR.
  Per la formazione in questo ambito, i funzionari titolari di incarichi di E.Q. potranno accedere al corso dedicato, intitolato "*Svilupare le soft skill"*, presente sulla piattaforma *Syllabus*.

- Transizione ecologica e salvaguardia ambientale
  Si reputa necessario sensibilizzare e responsabilizzare il personale, in particolare quello assegnato al Settore tecnico, rispetto alle buone pratiche di promozione del risparmio energetico e ai cosiddetti "principi di sostenibilità", alla necessità di promuovere e attuare politiche sostenibili e di governare

la sostenibilità. A tal fine, sono disponibili sulla piattaforma *Syllabus* due proposte formative, intitolate: "*Il ruolo degli enti territoriali per la trasformazione sostenibile"* e *"La gestione degli appalti verdi per una Pubblica Amministrazione sostenibile".*

Il programma innanzi descritto sarà poi integrato con iniziative formative riferite ai singoli e specifici ambiti di competenze, tra cui: la gestione del personale; le funzioni di Polizia Locale; i Servizi demografici; Servizi sociali; la programmazione finanziaria e la contabilità.

Modalità di erogazione della formazione

La formazione potrà essere erogata in tre distinte modalità:

- in presenza, ovvero mediante attività didattica frontale, con la presenza fisica contestuale, nel medesimo luogo, dei docenti e dei discenti;
- a distanza in modalità sincrona, ovvero tramite attività formativa svolta in un'aula virtuale con programma e durata prestabiliti, in cui i soggetti coinvolti interagiscono in modalità audio-video, ricorrendo ad applicazioni informatiche;
- a distanza in modalità asincrona, ossia attraverso formazione gestita autonomamente dal discente, mediante la fruizione di contenuti digitali preconfezionati, indipendenti dai vincoli spazio-temporali e senza possibiltà di interazione tra soggetti coinvolti.

Risorse

Tenuto conto delle indicazioni contenute nella Direttiva del Ministro per la PA del 14 gennaio 2025, per conseguire gli obiettivi formativi necessari per l'attuazione dei processi di innovazione promossi dal PNRR e necessari per l'attuazione del medesimo Piano, questo Comune si avvarrà, in primo luogo, delle risorse messe a disposizione a titolo gratuito dal Dipartimento della funzione pubblica attraverso la piattaforma *Syllabus*.
Saranno, altresì, valutate le iniziative formative gratuite erogate da Formez PA, Fondazione IFEL e Anci.
A tal proposito, nell'ambito della strategia formativa di questo Ente, si annovera l'accordo sottoscritto, ai sensi dell'art. 15 della Legge n. 241/1990, tra i comuni di Venosa, Ripacandida, Ginestra, Montemilone, Rionero in Vulture e Forenza, caratterizzati da prossimità territoriale e facenti parte della Provincia di Potenza, per la predisposizione e la presentazione di un progetto di formazione rivolto al personale dipendente, da candidarsi a valere sull'Avviso Pubblico, pubblicato dal Formez, a valere sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - Missione 1 Componente 1 Investimento 2.3 Sub - Istruzione e formazione Servizi e soluzioni tecnologiche a supporto dello sviluppo del capitale umano - Supportare lo sviluppo di percorsi formativi professionalizzanti da parte delle PA e la valorizzazione di buone pratiche - Next Generation EU CUP: D51J23000990001. Pertanto, in caso di ammissione al bando, i percorsi formativi ivi previsti saranno finanziati con risorse a valere sul PNRR.
Il Comune, inoltre, integrerà la formazione erogata a titolo gratuito attraverso gli accennati canali, ricorrendo all'acquisizione dall'esterno di pacchetti formativi su specifici ambiti di competenze, a valere su fondi di bilancio. Sul punto si ricorda che, dal 2020 non sono più applicabili le norme di contenimento e riduzione della spesa per formazione, di cui all'art. 6, comma 13, del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010. L'articolo 57, comma 2, del DL 124/2019 ha infatti abrogato l'art.6, comma 13 del DL 78/2010 che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle del 2009. A tanto si aggiunga che l'art. 55, comma 13, CCNL 2019/2021, prevede che al finanziamento delle attività di formazione si provveda utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del medesimo CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Monitoraggio del ciclo della formazione

Il monitoraggio del presente Piano, sia periodico sia a consuntivo, permetterà di conoscere lo stato di attuazione dei singoli processi formativi, in modo da evidenziare gli scostamenti tra quanto previsto e quanto invece realizzato.
Il Responsabili di Settore monitoreranno l'assolvimento degli obblighi formativi nonché livello di capitalizzazione dell'esperienza formativa da parte dei dipendenti. Questi ultimi potranno fornire i loro *feedback* sull'utilità della formazione svolta e per far emergere eventuali ulteriori bisogni formativi. A tal fine, i Responsabili di Settore possono prevedere che, al termine di ogni iniziativa formativa, venga somministrato un questionario, attraverso il quale i partecipanti potranno esprimere il proprio livello di gradimento e la propria percezione dell'utilità e applicabilità degli insegnamenti impartiti alla realtà lavorativa. I dati raccolti potranno essere analizzati per verificare l'adeguatezza dei programmi proposti, la qualità dei docenti e la correttezza del processo di individuazione dei partecipanti da iscrivere al corso, in termini di attinenza del loro lavoro con i contenuti sviluppati.