

# COMUNE DI GENURI



## ALLEGATO 3

### PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE

2025/2027 E PIANO ANNUALE 2025

Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione costituisce un fattore decisivo di successo e una leva fondamentale nelle strategie di cambiamento, dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia delle amministrazioni.

La formazione, l'aggiornamento continuo, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono quindi uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi ai cittadini.

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.

Come si legge da ultimo nella direttiva del ministro per la pubblica amministrazione dello scorso 16 gennaio 2025 *“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:*

*a) per i dipendenti, la formazione e la riqualificazione costituiscono un “diritto soggettivo” e, al tempo stesso, un dovere. Le attività di apprendimento e formazione, in particolare, devono essere considerate ad ogni effetto come attività lavorative;*

*b) per le amministrazioni, la formazione e la riqualificazione del proprio personale devono costituire un investimento organizzativo necessario e una variabile strategica non assimilabile a mera voce di costo nell'ambito delle politiche relative al lavoro pubblico”.*

Dal punto di vista funzionale, il rafforzamento delle competenze del personale pubblico costituisce uno dei principali strumenti per promuovere e implementare i processi di innovazione (amministrativa, organizzativa, digitale) delle amministrazioni pubbliche e, quindi, per innalzare l'efficienza e migliorare la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese.

Per cogliere gli obiettivi sopra richiamati, è necessario che la formazione del personale sia inserita al centro dei processi di pianificazione e programmazione delle amministrazioni pubbliche;

La direttiva sopra citata si preoccupa di definire le priorità di investimento in ambito formativo, tra le quali rientrano:

- lo sviluppo, in maniera diffusa e strutturale, delle competenze del personale pubblico funzionali alla realizzazione della transizione digitale, amministrativa ed ecologica delle amministrazioni stesse promosse dal PNRR;

- la strutturazione di percorsi di formazione iniziale per l'inserimento del personale neoassunto, allo scopo di fornire competenze e conoscenze finalizzate al ruolo che lo stesso andrà a ricoprire nell'ambito di ciascuna amministrazione, comprensivi di processi di mentoring a supporto dell'apprendimento;

- la necessità di riservare un'attenzione particolare rispetto allo sviluppo delle soft skills, ovvero delle competenze trasversali, legate alla leadership, al lavoro in team, alla capacità di adattamento al cambiamento, alle capacità comunicative, ecc.;

- la necessità di dedicare una sempre maggiore attenzione al tema della formazione internazionale – considerata la costante interazione delle amministrazioni con le istituzioni europee e con gli organismi internazionali – e a quella relativa alla gestione dei finanziamenti europei, date anche le note carenze strutturali, delle amministrazioni pubbliche, in fase di progettazione ed attuazione dei programmi e degli obiettivi promossi dall'UE.

Tali priorità di investimento, appare evidente, verranno calate – nel presente piano - alla realtà dell'intestato ente e saranno funzionali alle specifiche esigenze e alla struttura organica ed amministrativa nel quale esso è articolato.

### **Riferimenti normativi**

La programmazione e la gestione delle attività formative devono 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.

Tra queste, le principali sono:

-il D.Lgs. 165/2001, art.7, comma 4, che prevede che le Amministrazioni devono curare “la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione”;

- gli articoli 54 e 55 del CCNL Funzioni LOCALI del 16.11.2022, che stabilisce le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;

- 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 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;

- Il contenuto dell'articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a 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 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;

- 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 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:

a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;

b) 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”.

- il Decreto 36/2022, convertito nella legge 79 del 29 giugno 2022, all'art. 4 stabilisce che le pubbliche amministrazioni prevedono lo svolgimento di un ciclo formativo la cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità e nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico.

#### **Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:**

Per la concreta organizzazione della formazione, in tale sede si ritiene di dover definire le priorità strategiche formative del personale del Comune di Genuri:

- Formazione obbligatoria anticorruzione, di livello generale e specifico, garantita annualmente a tutti i dipendenti, incentrata sui temi dell'etica, legalità e trasparenza, sui doveri di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta previsti dal codice di comportamento dei dipendenti pubblici, sui rischi corruttivi e le specifiche misure di prevenzione da attuare all'interno delle principali aree organizzative dell'Ente, sulla prevenzione della corruzione negli appalti pubblici.
- Crescita delle competenze digitali dei dipendenti pubblici a supporto dei processi di innovazione della pubblica amministrazione e, più in generale, del miglioramento della qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese attraverso i percorsi di formazione messi a disposizione gratuitamente dalla piattaforma del Dipartimento della funzione pubblica Syllabus. I percorsi disponibili nella piattaforma concorrono a rendere i dipendenti pubblici in grado di:
  - utilizzare in modo appropriato e nel rispetto della normativa gli strumenti digitali a disposizione nell'ambito dei propri processi di lavoro;

- comprendere rischi e vantaggi della gestione digitale di dati e informazioni così come delle molteplici forme di comunicazione e collaborazione disponibili negli ambienti digitali;
  - promuovere la gestione e condivisione dell'informazione pubblica al fine di dare concreta attuazione ai
  - principi di trasparenza e responsabilizzazione;
  - comprendere le potenzialità di utilizzo delle tecnologie emergenti all'interno delle pubbliche amministrazioni;
  - tutelare i diritti di cittadinanza digitale riconosciuti a cittadini e imprese;
  - svolgere un ruolo proattivo e assertivo nel processo di trasformazione digitale della PA.
- Aggiornamento professionale per ambiti di intervento e settore di appartenenza;

### **Modalità di svolgimento della formazione**

L'ente provvederà a garantire il sistema di formazione del personale mediante le seguenti modalità:

#### **1) PIATTAFORMA DEL DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA SYLLABUS**

Tale piattaforma consente di attivare percorsi di formazione mirati, nelle macro aree dell'offerta formativa disponibili:

- Competenze digitali per la PA,
- Il nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023)
- La cultura del rispetto

Il processo è stato già avviato nel Giugno del 2023 ed è proseguito nel 2024 con l'iscrizione e l'assegnazione di un percorso formativo a tutti i dipendenti dell'ente.

La piattaforma consente il monitoraggio costante della formazione e il rilascio di attestati di partecipazione e di superamento di prova finale.

Nell'ambito di ciascuna area, ad ogni dipendente sarà assegnato un percorso formativo dando priorità al personale a cui ancora non è stato assegnato nessun percorso.

**VALORE ATTESO:** si prevede il completamento delle attività di assessment e conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota del personale non inferiore al 20% entro il 31 dicembre 2025.

#### **2) ALTRI CANALI E STRUMENTI DI FORMAZIONE**

L'ente, al fine di tenere aggiornati i propri dipendenti, provvede all'acquisto in abbonamento di un pacchetto di Circolari formative/informative dedicate, distinte per aree di competenza, inviate con cadenza bisettimanale agli interessati.

Già da anni nell'ottica di garantire una formazione ampia ed efficace al maggior numero possibile di dipendenti, l'ente ha aderito annualmente ad alcune associazioni quali A.N.C.I., ASEI, Asmel, Anusca, che forniscono ai Comuni diversi servizi, tra i quali in particolare formazione e aggiornamento del personale in materie attuali a prezzi agevolati o gratuitamente.

Il Comune di Genuri inoltre, nel 2025, provvederà, all'interno dell'affidamento del servizio di DPO e attuazione del GDPR, all'organizzazione di corsi in materia tutela della riservatezza, in particolare:

- Parte generale sul GDPR - Informativa e Registro dei trattamenti;
- Parte sulla Trasparenza ed accesso agli atti amministrativi;
- Privacy e Trasparenza per gli amministratori comunali (accesso amministrativo per mandato elettorale);

Per il 2025 inoltre il comune di Genuri ha disposto l'acquisto di un pacchetto di INCONTRI nell'ambito del "CORSO APPALTI - FocusWeb 2025 - V Edizione - IL CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI: esame completo alla luce dei primi orientamenti della giurisprudenza. Le novità apportate dal Correttivo".

Trattasi di 8 incontri WEB interattivi di aggiornamento e approfondimento, sul settore degli appalti pubblici che negli ultimi anni è stato toccato da continue riforme e da innovazioni giurisprudenziali. Con particolare riferimento alle novità del Correttivo appalti di cui al D.Lgs. n. 209 del 31/12/2024.

Gli incontri, di 4 ore ciascuno su piattaforma ZOOM, si terranno da Gennaio a Giugno 2025 e saranno articolati come segue:

- l'analisi delle tematiche più significative con taglio casistico e approccio operativo;
- l'esame delle questioni più dibattute nell'esperienza amministrativa e in sede processuale;
- il dibattito nell'aula virtuale con ampio spazio ai dubbi e alle domande degli iscritti;

### **3) ULTERIORI CORSI DI FORMAZIONE PER SETTORI DI COMPETENZA**

Nel limite delle risorse di bilancio disponibili e di quelle che si renderà necessario individuare ogni responsabile di Area potrà proporre specifici corsi di formazione inerenti il proprio settore di appartenenza.

L'apicale di ciascun servizio provvederà quindi alla predisposizione di un elenco di corsi di formazione semestrale/annuale riguardante il proprio servizio con specifica indicazione dell'oggetto del corso – ente formatore – modalità di svolgimento della formazione – durata e costo.

Per quanto concerne l'esercizio 2025 dovranno essere privilegiati i corsi programmati da altri enti pubblici in convenzione al fine di contenere le spese e al fine di uniformare le procedure di gestione.

### **DISPOSIZIONI GENERALI SULLE MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLA FORMAZIONE**

La formazione sarà adeguatamente pianificata e programmata, in modo da garantire la massima diffusione e partecipazione da parte dei dipendenti inquadrati in tutte le categorie e i profili professionali.

**L'individuazione dei partecipanti e la scelta dei corsi per ciascuno sarà effettuata dal responsabile del servizio personale previo parere formalmente reso dal Segretario Comunale, nel rispetto per quanto possibile, del criterio della rotazione dei dipendenti dando atto che ad ogni dipendente non potranno essere assegnati meno di n. 2 corsi per anno di durata non inferiore a 40 ore totali.**

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 55 del vigente CCNL 2019/2021 il dipendente dovrà trasmettere all'ufficio personale e in c.c. al segretario comunale copia dell'attestato relativo allo svolgimento del corso di formazione espletato affinché lo stesso possa essere custodito nel fascicolo personale del singolo dipendente e possa poi, eventualmente e successivamente, essere utilizzato quale parametro per le progressioni.

**Nel mese di ottobre di ogni anno ogni responsabile dovrà trasmettere all'ufficio personale e al segretario comunale una scheda di monitoraggio nel quale saranno indicate –, per ogni unità di personale assegnato al proprio ufficio:**

- 1) oggetto del corso svolto;
- 2) ente formatore;
- 3) ore di corso svolte;
- 4) eventuali corsi già programmati ancora da espletare con indicazione dei dati di cui sopra

#### PROGRAMMAZIONE ANNUALE 2025:

<b>FORMAZIONE</b>	<b>N. DIPENDENTI DA COINVOLGERE</b>
<b>Attuazione Gdpr e trasparenza</b>	<b>Tutti i dipendenti</b>
<b>Formazione obbligatoria anticorruzione</b>	<b>Tutti i dipendenti</b>

<p><b>Transizione digitale – (syllabus)</b>  BIM E GESTIONE INFORMATIVA DIGITALE DELLE COSTRUZIONI ALL'INTERNO DEL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI.</p>	<p><b>Dipendenti in organico</b>  L'individuazione dei partecipanti e la scelta dei corsi per ciascuno sarà effettuata dal responsabile del servizio personale previo parere formalmente reso dal Segretario Comunale.</p>
<p><b>Transizione amministrativa (Syllabus).</b>  Il nuovo codice dei contratti pubblici (<b>Conoscere i principi, la disciplina, le fasi e le problematiche dell'esecuzione dei contratti pubblici sulla base del nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023)</b>)</p>	<p><b>Dipendenti in organico</b>  L'individuazione dei partecipanti e la scelta dei corsi per ciascuno sarà effettuata dal responsabile del servizio personale previo parere formalmente reso dal Segretario Comunale</p>
<p>CORSO APPALTI - FocusWeb 2025 - V Edizione - IL CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI: esame completo alla luce dei primi orientamenti della giurisprudenza. Le novità apportate dal Correttivo</p>	<p><b>Responsabili di Area</b></p>