COMUNE DI MONTEFORTE D'ALPONE

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE

3.4 PIANO FORMAZIONE

2025-2027

PIAO 2025-2027
SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
SOTTOSEZIONE 3.4 Formazione

PREMESSA

Il presente Piano della Formazione rappresenta una sottosezione del Piano di Attività e di Organizzazione del Triennio 2025-2027 e come previsto dal D.Lgs. n. 80/2021, è adottato nel sistema della programmazione dell'ente.

Il fabbisogno formativo di un Ente Locale territoriale rappresenta una variabile dipendente da una pluralità di fattori:

- Oggettivi (la tipologia ed il livello della professionalità complessiva esistente all'interno dell'Ente, la tipologia dei comparti a gestione esternalizzata, le vocazioni del territorio e la scala dei bisogni che deve essere comunque soddisfatta), conseguenti alle innovazioni normative che hanno modificato il modo di operare della P.A.;
- Specifici dell'amministrazione locale in quanto correlati al modello organizzativo prescelto e agli obiettivi contenuti nel programma di governo dell'Ente.

In materia di fabbisogno formativo si è di conseguenza in presenza di una componente fissa e di una componente variabile.

Sono da collocare all'interno della componente fissa dei fabbisogni formativi le competenze necessarie a qualificare l'efficienza della macchina organizzativa dell'Ente, avendo riguardo sia all'efficienza endo-organizzativa sia alla efficienza inter-organizzativa.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente 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. Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

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.

Tra questi, i principali sono:

- il D.Lgs. 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";
- gli artt. 49-bis e 49-ter del CCNL del personale degli Enti locali del 21 maggio 2018, che stabiliscono 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, (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 destinatati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziali di formazione: livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità; 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'art. 15, c. 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: i responsabili del trattamento; i sub responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;
- Il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.Lgs. n. 179/2016; D.Lgs. n. 217/20174), il quale 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;
    - Le politiche di formazione di cui al comma precedente sono altresì rivolte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriale dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;
- 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";
- Linee guida per il fabbisogno del personale n. 173 del 27/08/2018;
- Il Decreto Reclutamento convertito dalla Legge 113 del 6/08/2021 in relazione alle indicazioni presenti per la stesura del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per la parte formativa;
- 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 che la costruzioni della nuova Pubblica Amministrazione si fondi sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;
- Il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese" pubblicato il 10 gennaio 2022, parte da due ambiti di intervento:
    1. PA 110 e lode: grazie a un protocollo d'intesa siglato il 7 ottobre 2021 a Palazzo Vidoni con la Ministra dell'Università e della ricerca e alla collaborazione della CRUI, i dipendenti pubblici possono iscriversi a condizioni agevolate a corsi di laurea, master e corsi di specializzazione di interesse per le attività delle amministrazioni pubbliche. Tutte le informazioni sull'offerta formativa riservata ai dipendenti pubblici dagli altri atenei saranno consultabili, e continuamente aggiornate, al link http://www.funzionepubblica.gov.it/formazione.

    2. Syllabus per la formazione digitale: dal 1° febbraio le amministrazioni cominceranno a segnalare i nominativi dei dipendenti che potranno accedere all'autovalutazione delle proprie competenze digitali sulla piattaforma: https://www.competenzedigitali.gov.it/ . In base agli esiti della valutazione iniziale, la piattaforma proporrà ai dipendenti i moduli formativi per colmare i gap di conoscenza e per migliorare le competenze, moduli arricchiti dalle proposte delle grandi aziende del settore tecnologico, a partire da TIM e Microsoft. Alla fine di ogni percorso sarà rilasciata una certificazione che alimenterà il "fascicolo del dipendente".
- La direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione il 14 gennaio 2025 ha introdotto obiettivi formativi ambiziosi, puntando su valore pubblico e crescita personale per migliorare le performance delle

amministrazioni con una quota **non inferiore alle 40 ore di formazione** pro-capite annue conseguite dai dipendenti. Tali corsi possono essere proposti dalle ditte specializzate in materia.

STRUTTURA DEL PIANO DELLA FORMAZIONE:

A. Rendicontazione attività formativa svolta nel biennio 2023/2024
B. Principi della formazione
C. Obiettivi della formazione
D. Attori della formazione
E. Modalità e regole di erogazione della formazione
F. Programma formativo per il triennio 2025/2027

A. Rendicontazione attività formativa svolta nel biennio 2023/2024

Nel biennio 2023/2024 sono stati formati tutti i dipendenti dell'Ente sulle materie specifiche di competenza e generali. Di seguito il riassunto delle attività svolte nel biennio, sia in presenza che in modalità webinar:

- PRIVACY
- ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA
- SICUREZZA SUL LAVORO
- FORMAZIONE AMMINISTRATIVA, CONTABILE, PROTOCOLLO, AFFIDAMENTI SOTTOSOGLIA
- AGGIORNAMENTI RUP

B. Principi della formazione

Il presente Piano si ispirano ai seguenti principi:

1. valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
2. uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
3. continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;
4. partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
5. efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro valutando i corsi erogati sulle 3 dimensioni del sistema di valutazione della formazione dell'ente (gradimento – apprendimento e trasferibilità);
6. efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi sia economici che di impiego di tempo- della stessa.

C. Obiettivi della formazione

Gli obiettivi strategici del Piano sono:

- sviluppare le competenze trasversali per il personale di comparto;
- garantire una formazione permanente del personale a partire dalle competenze digitali e delle lingue straniere. In particolare il miglioramento delle competenze digitali supporta i processi di semplificazione e digitalizzazione

previsti della transizione digitale dell'Ente per il miglioramento dei servizi resi (anche interni) in un'ottica di trasparenza, informatizzazione e di semplificazione dei processi e dei procedimenti dell'Ente;
- rafforzare le competenze manageriali e gestionali per la dirigenza e i funzionari responsabili di servizi;
- sostenere il raggiungimento degli obiettivi strategici stabiliti nel DUP e nel piano della performance collegati alla valorizzazione delle professionalità assegnate alle Aree/Direzioni/ Settori;
- sostenere le misure previste dal PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza) 2025/2027;
- supportare i necessari aggiornamenti normativi e tecnici, trasversali a tutti i settori o specifici per tematica o ambiti di azione, sia continui che periodici;
- predisporre la formazione mirata al nuovo personale in entrata, e la formazione mirata per i percorsi di riqualificazione e ricollocazione di personale in nuovi ambiti operativi o nuove attività.

D. Gli attori della formazione

Gli attori della Formazione e quindi del presente piano sono:
- L'area amministrativa e del personale è l'unità organizzativa preposta al servizio di formazione;
- Responsabili di Area: Sono 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;
- Dipendenti: Sono i destinatari della formazione, possono richiedere e proporre formazione specifica di cui avvertono necessità;
- Fornitori: l'esiguità della struttura e la pesantezza degli adempimenti fanno escludere la docenza interna e l'organizzazione di corsi in autonomia, sul mercato esiste enorme varietà e modalità di offerta di corsi a distanza.

E. Modalità e regole di erogazione della formazione

Le attività formative potranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:
- Formazione in aula
- Formazione a distanza attraverso webinar, in diretta o in streaming (differita)

Il comune ha aderito al progetto "Syllabus competenze digitali per la Pa", inscrivendo tutti i dipendenti comunali alla piattaforma governativa "Competenze Digitali" per fornire una formazione personalizzata, in modalità e-learning, sulle competenze digitali di base a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di aumentare coinvolgimento e motivazione, performance, diffusione e qualità dei servizi online, semplici e veloci, per cittadini e imprese.
Relativamente alla formazione prevista per il personale amministrativo neo assunto, con l'obiettivo di favori l'inserimento e la conoscenza del contesto organizzativo dell'Ente, nonché di fornire la formazione pratica per l'utilizzo degli strumenti operativi dedicati alla gestione dei principali processi e procedimenti intersettoriali e relativi atti.
L'erogazione dei singoli corsi verrà effettuata con l'obiettivo di offrire gradualmente a tutti i dipendenti eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative, dando adeguata informazione e comunicazione relativamente ai vari corsi programmati.
I corsi saranno ritenuti validi e verrà rilasciato l'attestato di partecipazione solo se:
- la frequenza sarà pari almeno al 70% del monte ore previsto (tranne per quei corsi la cui normativa preveda un'obbligatorietà di frequenza diversa);

- sarà superata positivamente la prova finale, se prevista.

La partecipazione a un'iniziativa formativa implica un impegno di frequenza nell'orario stabilito dal programma. La mancata partecipazione per motivi di servizio o malattia (da attestarsi per iscritto da parte del Responsabile) comporterà l'inserimento (sempre che sia possibile) del dipendente in una successiva sessione o edizioni del corso.
Il dipendente che richiede di partecipare ad un corso non può, in linea di massima, recedere dalla propria decisione se non per seri e fondati motivi che il Responsabile deve confermare, autorizzando la rinuncia. Per ogni corso di formazione realizzato, si procederà al monitoraggio in itinere ed ex post e laddove previsto alla valutazione dell'apprendimento.

F. Programma formativo triennio 2025/2027

Le proposte di formazione per il triennio 2025/2027 sono state elaborate attraverso un'analisi che ha tenuto conto dei seguenti aspetti:

- Analisi delle principali disposizioni normative in materia di obblighi formativi;
- Fabbisogni formativi in tema di formazione obbligatoria con riferimento alle tematiche dell'anticorruzione e della sicurezza;

La partecipazione alla formazione è prevista anche per i dipendenti assunti con contratti a tempo determinato di congrua durata, in relazione alle esigenze organizzative e al ruolo ricoperto.
Per ogni titolo individuato sarà sviluppata la progettazione in dettaglio con l'individuazione e definizione dello specifico target, dei singoli moduli, durata, docenze, modalità di erogazione. Specifiche sezioni del Piano sono inoltre dedicate alla formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza e in materia di sicurezza sul lavoro.
I fabbisogni formativi in tali ambiti sono stati individuati, rispettivamente, dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e dal Responsabile del servizio prevenzione e protezione.
Il presente Piano potrà essere aggiornato ed eventualmente integrato nel corso del triennio, a fronte di specifiche esigenze formative non attualmente prevedibili.

MACROARGOMENTO: PRIVACY
Formazione specialistica di settore - Formazione su materie specifiche di settore - Per tutti i dipendenti amministrativi - aggiornamento anno 2025/2027.

MACROARGOMENTO: ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA
Formazione di base ai neoassunti e aggiornamento annuale obbligatorio sui temi dell'anticorruzione, etica pubblica e trasparenza con argomenti da individuare in base alle esigenze specifiche - Per tutti i dipendenti - anno 2025/2027.

MACROARGOMENTO: SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO
Formazione ai neoassunti e aggiornamento addetti primo soccorso - addetti individuati dalle posizioni organizzative - anno 2025/2027;
Formazione/aggiornamento addetti antincendio e utilizzo strumenti di lavoro manuale specifici addetti individuati - anno 2025/2027;

MACROARGOMENTO: FORMAZIONE AMMINISTRATIVA E AGGIORNAMENTO CONTINUO
Aggiornamento teorico-pratico di approvvigionamento tramite mercato elettronico pubblica amministrazione tutti i dipendenti interessati alla procedura in oggetto - anno 2025/2027;
Aggiornamento per procedimento amministrativo e accesso agli atti - tutti gli uffici - anno 2025/2027;
Formazione specialistica e di aggiornamento sulle materie di competenza in base alle necessità tecniche e alle novità legislative trasversali e specifiche dei vari uffici - tutti gli uffici - anno 2025/2027;
Formazione in ingresso personale neo-assunto - personale neo assunto e che necessita di aggiornamento professionale

di base - anni 2025/2027;

MACROARGOMENTO: PNRR PIANO NAZIONALE RIPRESA E RESILIENZA
Il processo di attuazione del PNRR: es. gestione risorse, rendicontazione, monitoraggio, controlli, sanzioni tutti gli uffici interessati - anni 2025/2027;
Il regime speciale degli appalti PNRR e uso del REGIS: progettazione, affidamento, esecuzione e rispetto dei tempi tutti gli uffici interessati - anni 2025/2027;

MACROARGOMENTO: FORMAZIONE USO DELLE ARMI
L'abilitazione all'uso delle armi comporta l'obblio di un corso di formazione, a carico dell'ente.
Il singolo operatore di Polizia Locale frequenta un corso di 3 ore suddiviso in 3 giornate distinte (un'ora per ogni giornata); 50 colpi sparati per ogni giornata per un complessivo individuale di 150 colpi.

MACROARGOMENTO: TRASFORMAZIONE DIGITALE
Formazione e aggiornamento sull'uso del protocollo informatico, conservazione e fatturazione elettronica:
progetto Syllabus - supporto al cittadino (portale on line) dematerializzazione dei procedimenti (servizi on line) - tutti i dipendenti coinvolti e/o i dipendenti scelti dalle posizioni organizzative - anni 2025/2027;
Formazione all'utilizzo del Business Industrial Modeling BIM. Il D.Lgs. 36/2023 pone l'obbligatorietà dello strumento digitale per la elaborazione stesura progetti ed appalti al 1.1.25, è indispensabile la formazione specialistica di almeno un soggetto addetto al settore LLPP, indicato dal Responsabile di Settore. Il corso di formazione specialistico ha durata annuale ed è a carico dell'Ente.