



Comune di
**San Martino
Buon Albergo**

(Provincia di Verona)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

SEZ. 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.3

PIANO DELLA FORMAZIONE 2025-2027



Sommario

Art. 1 - Premessa.....	3
Art. 2 – Soggetti coinvolti.....	4
Art. 3 - Fabbisogno formativo	5
Art. 4 - Fascicolo della formazione, misurazione e valutazione dei risultati.....	6
Art. 5 - Valenza della formazione ai fini produttività individuale/differenziali economici	7
Art. 6 - Costo della formazione.....	7

P.I.A.O. 2025 - 2027**SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO****SOTTOSEZIONE 3.3: Piano della formazione****Art. 1 - Premessa**

Nella prospettiva di un rafforzamento strutturale dell'Ente, il presente Piano di formazione del personale – parte integrante del più ampio Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) – delinea le politiche di sviluppo ed evoluzione delle risorse umane, quali presupposti indispensabili per il miglioramento continuo della qualità dei servizi da erogare a cittadini e imprese.

Investire nella formazione dei singoli dipendenti costituisce un fattore chiave per il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione.

Il Piano integrato di attività e organizzazione – introdotto dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021 – attribuisce alla formazione, centralità nell'ambito dei documenti di programmazione delle Pubbliche Amministrazioni, con la definizione di *“obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale dei titoli di studio del personale”*.

In tale contesto si inseriscono altresì le previsioni contenute nel C.C.N.L. Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022, il cui capo V, del titolo IV, sottolinea la primarietà del ruolo della formazione, illustrando i principi generali e le finalità che la presiedono, individuando i destinatari e i processi della medesima e fornendo altresì specifiche indicazioni in ordine alla pianificazione strategica di conoscenze e saperi, tra i quali rivestono particolare rilevanza l'etica pubblica, l'arricchimento delle competenze digitali, l'acquisizione di nuove competenze e riqualificazione finalizzata anche al monitoraggio della *performance* individuale nonché la formazione finalizzata a prevenire situazioni di rischio per la sicurezza e/o atti di violenza.

In data 23 marzo 2023, il Ministro della Pubblica Amministrazione ha emanato una prima direttiva avente ad oggetto *“Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”*, con la quale ha fornito precise indicazioni metodologiche e operative in materia di formazione dei pubblici dipendenti. Viene evidenziata la necessità che la formazione del personale sia inserita *“al centro dei processi di pianificazione e programmazione delle amministrazioni pubbliche; essa deve essere coordinata e integrata con gli obiettivi programmatici e strategici di performance dell'amministrazione, trovando una piena integrazione nel ciclo della performance e*

con le politiche del reclutamento, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane.”. Inoltre, viene particolarmente sottolineata la rilevanza del ruolo dirigenziale, stabilendo che “...l’attuazione della direttiva riguarda tutti i dirigenti” e che “la promozione della formazione e, in particolare, della partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative di sviluppo delle competenze promosse costituisce un obiettivo di performance dei dirigenti”.

Al fine di assicurare una formazione permanente e diffusa del proprio personale, le amministrazioni pubbliche individuano **obiettivi formativi di carattere generale** potenzialmente rivolti a tutti i dipendenti e **obiettivi formativi specifici**, connessi a finalità strategiche dell’amministrazione, a obiettivi di performance e/o relativi a particolari figure/famiglie professionali.

Nel quadro delle priorità strategiche e degli obiettivi formativi di carattere generale di cui sopra, le amministrazioni programmano obiettivi di sviluppo delle competenze del personale funzionali alla realizzazione delle transizioni digitale, ecologica e amministrativa; i potenziali destinatari della formazione debbono essere tutti i dipendenti dell’amministrazione.

Facendo seguito a tali asserzioni, la più recente direttiva avente ad oggetto “**Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti**”, datata 14.01.2025, prevede la definizione di specifici adempimenti che le pubbliche amministrazioni e, in particolare, i dirigenti delle stesse, sono chiamati ad attuare. Si fa riferimento alla necessità che dirigenti e personale non dirigente, **a decorrere dal 2025**, svolgano percorsi formativi personalizzati (*piani individuali di formazione*) **che dovranno avere svolgimento nell’arco dell’anno 2025 per un impegno complessivo di almeno pari a 40 ore**.

Art. 2 – Soggetti coinvolti

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

- ✓ **Segretario Generale e Responsabili titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (P.O.):**
Dettano le priorità strategiche, da sottoporre all’approvazione degli organi di indirizzo politico, in accordo con il contenuto dei principali documenti di programmazione in vista del conseguimento degli obiettivi di risultato. Sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza.
- ✓ **Servizio del Personale:** l’unità organizzativa preposta al monitoraggio e alla verifica sull’attuazione del piano della formazione, alla adozione dei gestionali conseguenti, alla rilevazione dei degli indicatori, all’aggiornamento dei fascicoli;
- ✓ **Dipendenti:** Sono i destinatari della formazione e oltre ad essere i destinatari del servizio, i dipendenti vengono coinvolti in un processo partecipativo che prevede: un approfondimento

precorso per definirne in dettaglio i contenuti rispetto alle conoscenze detenute e/o aspettative individuali;

- ✓ **C.U.G.** - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità: cura la valorizzazione del benessere di chi lavora nell'Ente, partecipa alla definizione del piano formativo dei dipendenti dell'ente, segnalando e promuovendo la realizzazione di iniziative e corsi di formazione, finalizzati alla comunicazione e alla diffusione della cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, oltre a verificare eventuali fenomeni di mobbing o di discriminazione.

Art. 3 - Fabbisogno formativo

Base di partenza del Piano della Formazione è la rilevazione dei “*fabbisogni formativi*”, richiesta dal Segretario generale ai funzionari titolari di incarico di E.Q. e che trova allocazione nella tabella *Formazione Specialistica*.

Nell'analisi del fabbisogno formazione rilevano diversi fattori:

1. il contesto organizzativo;
2. i contenuti e le competenze attese per le singole posizioni di lavoro;
3. le competenze e le attitudini delle persone.

La selezione dei moduli formativi, che tiene conto dei fattori evidenziati, è stata effettuata in apposita riunione del 30.01.2025 tra *Segretario generale–Responsabili titolari incarico E.Q.*, in un'ottica di massima partecipazione, e con l'obiettivo di evitare la duplicazione di temi o contenuti.

Per evitare l'eccessivo impiego di risorse finanziarie, la partecipazione a **corsi gratuiti** è favorita rispetto a quella di corsi a pagamento, qualora equivalente.

FORMAZIONE OBBLIGATORIA TRASVERSALE – <i>che potrà essere oggetto di modifiche e integrazioni nel corso dell'anno</i>					
Materia/ambito	Destinatari	modalità di erogazione della formazione	numero di ore pro-capite	Soggetto erogatore Della formazione	tempi di erogazione, ovvero il periodo di riferimento in cui si prevede l'erogazione della forma-zione.
Formazione obbligatoria prevenzione della corruzione – Corso base: Prevenzione dei rischi corruttivi, etica, integrità. Codici di comportamento. Trasparenza.	Neoassunti Tutti i dipendenti	On line	Da definire	Da definire	2025
Formazione obbligatoria prevenzione della corruzione – Corso avanzato: Prevenzione dei rischi corruttivi, etica, integrità. Codici di comportamento. Trasparenza. Mappatura processi	Funzionari ed incaricati di E.Q. Titolari di P.O.	On line	Da definire	Da definire	2025
Formazione “privacy”	Tutti i dipendenti incaricati di trattamento dati	On line	Da definire	Da definire	2025
Formazione in materia di prevenzione della sicurezza sui luoghi di lavoro d.lgs. n. 81/2008	dipendenti comunali sommministrati tirocinanti volontari	On line	Da definire	Da definire	2025
Formazione sulla sicurezza informatica	Tutti i dipendenti	Da definire	Da definire	Da definire	2025
FORMAZIONE OBBLIGATORIA SPECIALISTICA					
OGNI DATORE DI LAVORO – POSIZIONE ORGANIZZATIVA/RESPONSABILE DI SETTORE – INDIVIDUERA' LA FORMAZIONE SPECIALISTICA PER IL PROPRIO SETTORE – a titolo solo esemplificativo: esercitazioni al poligono di tiro di ore 6 per il personale della Polizia Locale – TENENDO BEN PRESENTE IL TOTALE DI ORE COMPELSSIVE DI ALMENO 40 ANNUALI TRA FORMAZIONE OBBLIGATORIA TRASVERSALE E OBBLIGATORIA SPECIALISTICA. AVVERTENZA: nel caso in cui tra la formazione obbligatoria trasversale e quella specialistica non si raggiungesse la soglia delle 40 ore, dovrà essere utilizzata l'offerta formativa <i>syllabus</i> ad integrazione.					

Art. 4 - Fascicolo della formazione, misurazione e valutazione dei risultati

Per ciascun dipendente sarà attivata una “scheda formazione” (*in formato.xls*) che riporti i corsi autorizzati e fruiti nel corso dell'esercizio e che consenta il **monitoraggio** delle ore di formazione complessivamente svolte.

Le schede di formazione dei singoli dipendenti (*compresi i titolari di incarico di E.Q.*) dovranno essere costantemente aggiornate ed essere raggruppate per Servizio all'interno di una cartella condivisa, così da consentire agli uffici preposti il monitoraggio sull'attuazione del piano della formazione.

Per quanto attiene al monitoraggio dei risultati, entro il 1° luglio di ciascun anno, il Servizio del Personale redigerà un report, riassuntivo sull'attività formativa svolta, al fine di rendere noto l'andamento della

formazione per il raggiungimento delle 40 ore minime previste.

Per quanto riguarda la valutazione dei risultati, al termine dell'esercizio e ai fini di rendicontazione dell'attività formativa svolta, il Servizio del Personale redigerà un report finale e riassuntivo sull'attività formativa svolta, in modo da permettere la rilevazione degli scostamenti e/o delle azioni correttive da apportare al piano della formazione per le annualità successive.

I report di cui sopra dovranno contenere i dati principali in forma aggregata (*n. dipendenti, n. ore di formazione fruite in presenza/distanza, ecc.*) ed essere trasmessi al Segretario generale.

Il Servizio Personale provvederà altresì alla raccolta degli attestati di partecipazione, ed all'archiviazione nel fascicolo personale così da consentire la ricostruzione del percorso formativo di ogni dipendente.

Art. 5 - Valenza della formazione ai fini produttività individuale/differenziali economici

I dipendenti destinatari dei percorsi formativi indicati dal relativo Responsabile e, nel caso dei titolari di incarico di E.Q., indicati in accordo con il Segretario Generale, sono tenuti a fruire dei corsi entro l'anno di riferimento.

Come previsto nella "direttiva Zangrillo", è necessario evidenziare come *"la partecipazione dei dipendenti ai percorsi formativi individuati ed il completamento dei medesimi è valutata positivamente dall'amministrazione nell'ambito della valutazione della performance individuale [...] il raggiungimento degli obiettivi formativi dei dipendenti rileva altresì in termini di risultati conseguiti e valutazione positiva ai fini delle progressioni professionali all'interno della stessa area e fra le aree o le qualifiche diverse"*.

Art. 6 - Costo della formazione

Il presente piano della formazione troverà copertura negli stanziamenti di bilancio di previsione 2025/2027. Eventuali esigenze ulteriori di percorsi formativi, anche al di fuori degli ambiti indicati in premessa e derivanti da esigenze estemporanee di adeguamenti a novità normative o procedurali, potranno trovare copertura in autonomi e successivi stanziamenti a valere sul bilancio dell'ente o su eventuali risorse etero finanziate.