



COMUNE DI MAGNANO IN RIVIERA

PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE 2025/2027

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

INTRODUZIONE:

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.

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”;
- il Contratto collettivo di Comparto del personale non dirigente – Triennio normativo ed economico 2019-2021 sottoscritto in data 19.07.2023;
- l'art. 22 del Contratto collettivo di Comparto del personale non dirigente – Triennio normativo ed economico 2019-2021 che prevede specifiche iniziative formative per il personale le cui prestazioni lavorative sono svolte in modalità agile e/o da remoto;
- 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, tra le altre cose, che la costruzione 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;
- 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;
- la direttiva sulla formazione del Ministro per la Pubblica amministrazione ad oggetto “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano nazionale di ripresa e resilienza” datata 29.01.2024;
- la piattaforma Syllabus offre ai dipendenti pubblici una formazione personalizzata in tema di transizione digitale, in modalità e-learning, a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di rafforzare le conoscenze, svilupparne di nuove, senza trascurare la motivazione, la produttività e la capacità digitale nelle amministrazioni, una maggiore diffusione di servizi online più semplici e veloci per cittadini e imprese. La piattaforma online supporta processi di rilevazione dei gap di competenze e definizione dei percorsi formativi; si integra con i LMS degli erogatori di formazione per la fruizione dei corsi e consente di monitorare a più livelli il sistema delle conoscenze delle pubbliche amministrazioni. Mette a disposizione un catalogo della formazione di qualità continuamente arricchito e aggiornato, grazie all’attivazione di collaborazione di grandi player pubblici e privati.

RENDICONTAZIONE DELL’ATTIVITA’ FORMATIVA SVOLTA NEL 2024:

L’Ente organizza l’attività di formazione per il proprio personale rivolgendosi all’esterno. La maggior parte delle attività formative sono state realizzate con modalità a distanza (videoconferenza, webinar, e-learning...).

Il Comune si è più volte rivolto a Compa FVG per la formazione offerta gratuitamente nelle materie di maggiore interesse per i dipendenti degli enti locali della Regione Autonoma FVG.

La Regione si è resa promotrice di giornate di formazione gratuita a cui i dipendenti del Comune di Magnano in Riviera hanno partecipato.

Sempre a titolo gratuito o a tariffa ridotta, in quanto Ente associato, sono stati seguiti corsi in materia economico-finanziaria organizzati dall'Anutel e ancora in materia economico-finanziaria il personale ha partecipato a giornate formative proposte sempre gratuitamente dall'IFEL e dall'ASMEL ed in materie di demografia organizzati da Anusca.

La frequentazione dei corsi offerti dal Gruppo Scudo in materia di sicurezza sul lavoro è invece stata a titolo oneroso.

I dipendenti nel corso dell'anno partecipano ai webinar proposti dalla software house che fornisce gli applicativi utilizzati nel Comune per la gestione informatica di tutte le aree.

Nel corso del 2024 i dipendenti hanno frequentato corsi di formazione nelle seguenti materie:

	Area demografica	Area economico-finanziaria	Area tecnica-tecnico manutentiva	Area vigilanza
Anticorruzione e trasparenza				
Competenze digitali	x	x	x	x
Ordinamento stato civile e anagrafico	x			
Codice dei contratti e appalti pubblici			x	
Bilancio, strumenti di programmazione e rendiconto		x		
Gestione del personale		x		
Tributi comunali		x		
PNRR				
Polizia ambientale, edilizia e giuridica				x
Servizi cimiteriali	x			
Sicurezza sul lavoro			x	

La spesa per la formazione ha avuto la seguente evoluzione:

Spesa per la formazione	Imputazione	2022	2023	2024
Previsione	01.10-1.03.02.04.000 (capitolo 663)	€ 2.000,00	€ 2.000,00	€ 2.000,00
Rendiconto corsi vari	01.10-1.03.02.04.000 (capitolo 663)	€ 250,00	€ 940,00	€ 400,00
Rendiconto corsi sicurezza	01.10-1.03.02.13.005 (capitolo 651)	€ 0,00	€ 1.683,60	€ 360,00

PREVISIONE DELLE SPESE PER L'ATTIVITA' FORMATIVA:

L'Ente continuerà ad organizzare l'attività di formazione per il proprio personale rivolgendosi all'esterno.

Come negli anni precedenti verrà data precedenza per quanto rispondente alle esigenze del personale alla formazione offerta a titolo gratuito da Regione, Compa FVG, Anusca, Anutel, Ifel e Asmel.

Per la formazione ulteriore la spesa per la formazione nel bilancio di previsione 2025-2027 è stata prevista al codice 01.10-1.03.02.04.000 (capitolo 663) come di seguito:

	2025	2026	2027
Spesa per la formazione	€ 2.000,00	€ 2.000,00	€ 2.000,00

PROGRAMMAZIONE DELLA FORMAZIONE NEL TRIENNIO 2025-2027:

Il presente Piano si ispira ai seguenti principi:

- 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;
- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.

Per la rilevazione ed individuazione delle priorità dei fabbisogni si deve tenere conto:

- degli obiettivi dell'Amministrazione dettagliati negli strumenti di programmazione;
- della necessità di garantire in primis la formazione continua sui temi della Sicurezza del Lavoro (D. Lgs. 81/2008), dell'anticorruzione (L. 190/2012), della trasparenza (D. Lgs. 33/2013), della privacy (D. Lgs. 196/2003 e nuovo Regolamento Europeo 679/2016) e della digitalizzazione (D. Lgs. 82/2005 e s.m.i.);
- della parità e contrasto alle discriminazioni e di favorire la più ampia partecipazione dei dipendenti.

Ai fini di una adeguata programmazione delle attività formative e di un corretto impiego delle risorse finanziarie ed umane occorre effettuare un'attenta individuazione dei soggetti destinatari della formazione. Per evitare di destinare ad attività formativa personale non interessato o non dotato di professionalità adeguata, l'individuazione dei partecipanti ai corsi è effettuata in base alle segnalazioni dei Responsabili di Posizione Organizzativa che tengono conto dei seguenti elementi:

- attinenza delle mansioni svolte ai corsi programmati in base al fabbisogno rilevato;
- esperienze lavorative interne ed esterne;
- continuità dei percorsi formativi;
- missioni e compiti già attribuiti ed in via di attribuzione ai vari uffici;
- esigenze ed aspettative di carriera;

- esigenze familiari o personali, al fine di garantire la pari opportunità, attraverso i percorsi e le metodologie formative più appropriate.

Le proposte di formazione sono orientate a conseguire le seguenti finalità:

- consolidare e rafforzare le competenze manageriali trasversali per migliorare la qualità del management pubblico, quale dimensione strategica dell'innovazione dell'organizzazione stessa;
- favorire percorsi di crescita e aggiornamento professionale;
- considerare le attività di apprendimento e di formazione a ogni effetto come attività lavorative ed obbligatorie;
- approfondire alcuni saperi ed abilità inerenti in particolare: le leve digitali dell'innovazione, gli appalti di lavori, servizi e forniture, la gestione delle risorse umane, la gestione dei gruppi di lavoro anche in modalità agile, gli strumenti di pianificazione e controllo dell'ente, i nuovi modelli di gestione dei servizi, ecc.
- garantire la formazione ed informazione in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro;
- assicurare la formazione del personale operante in settori particolarmente esposti al rischio di corruzione;
- garantire la formazione ed informazione in tema di privacy e trattamento dei dati personali;
- garantire percorsi formativi specifici a tutto il personale con particolare riferimento al miglioramento delle competenze informatiche e digitali;
- garantire percorsi formativi specifici al personale dirigente e con incarico di posizione organizzativa, con particolare riferimento al miglioramento delle competenze avanzate di carattere professionale.

Nello specifico sarà realizzata tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Anticorruzione e trasparenza;
- Codice di comportamento;
- GDPR- Regolamento generale sulla protezione dei dati;
- CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale;
- Sicurezza sul lavoro;
- Etica pubblica e comportamento etico.

L'attività formativa del triennio si andrà a sviluppare prevalentemente sulle aree tematiche di seguito riportate. I titoli dei singoli interventi formativi previsti sono riportati nell'ambito di ciascuna area tematica afferente.

AREA GIURIDICO-NORMATIVA:

- Privacy e regolamento europeo tra continuità e innovazione.
- Il codice dei contratti. Gli appalti pubblici. Procedure di scelta del contraente. La valutazione della congruità dell'offerta. Esecuzione dei lavori: varianti, riserve e rapporti con la stazione appaltante
- L'utilizzo delle piattaforme di approvvigionamento digitale
- Anticorruzione e trasparenza
- Etica pubblica e comportamento etico

AREA DEMOGRAFICA E SEGRETERIA:

- L'ordinamento dello stato civile e anagrafico

AREA GESTIONE DEL PERSONALE:

- Il nuovo Contratto collettivo di Comparto del personale non dirigente – Triennio normativo ed economico 2022-2024
- La gestione economica del personale
- La gestione giuridica del personale

AREA ECONOMICO-FINANZIARIA:

- La gestione del bilancio e degli strumenti di programmazione
- Tributi comunali
- Il nuovo contenzioso tributario
- Il nuovo sistema sanzionatorio

AREA TECNICA – TECNICO MANUTENTIVA:

- La gestione e rendicontazione dei fondi PNRR
- La sicurezza sul lavoro
- L'edilizia privata e l'attività espropriativa

AREA VIGILANZA:

- La polizia ambientale, edilizia e giudiziaria
- Le norme del Codice della strada

AREA INFORMATICA - DIGITALE:

- Le competenze digitali e la sicurezza informatica
- I processi di dematerializzazione e digitalizzazione dei procedimenti. Il sistema informativo comunale e le piattaforme digitali