

PIANO FORMATIVO 2025 -2027

Contesto

Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.¹

Maturata la consapevolezza di come le persone, insieme alle loro competenze, siano cruciali per il successo delle aziende, il percorso di potenziamento e valorizzazione delle competenze è proprio alla base dei più recenti interventi del Governo.

Con l'emanazione della nuova Direttiva Zangrillo del 14 gennaio 2025, "*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti*", in linea con le precedenti (del 23 marzo 2023 e 28 novembre 2023), viene attribuita ancor più centralità e importanza alla leva della formazione.

Investire sulle competenze attraverso un'adeguata formazione del personale risulta necessario per rispondere ai mutamenti culturali e tecnologici della società mettendo il personale nelle condizioni di affrontare al meglio le complesse sfide dell'innovazione, in modo che la macchina amministrativa possa continuare a guidare il Paese verso la crescita e lo sviluppo.

Qualsiasi organizzazione, infatti, per essere in linea con i tempi e rispondere ai mutamenti culturali e tecnologici della società, deve investire sulle competenze del proprio personale, attraverso una adeguata formazione.²

La nuova Direttiva pone l'accento, come si può intuire già dal titolo, sulla parola *valore*, che deve essere creato per tre insiemi di soggetti:

- le persone che lavorano nelle amministrazioni;
- le amministrazioni stesse;
- i cittadini e le imprese.

La "catena del valore" della formazione intende definire, come si evince dalla Direttiva, un nuovo ordine di priorità:

1. *Accrescere il valore delle persone*, con un impatto diretto su soddisfazione, fidelizzazione, benessere organizzativo e impegno dei dipendenti.
2. *Creare valore pubblico*, tramite un aumento della produttività ed efficienza organizzativa, producendo externalità positive in termini di fiducia dei cittadini e delle imprese nei confronti delle istituzioni.
3. *Conseguire gli obiettivi e i target del PNRR*: la formazione, diritto soggettivo e dovere per i dipendenti, rappresenta per le amministrazioni un investimento organizzativo imprescindibile per il raggiungimento degli obiettivi strategici.

Attraverso la predisposizione del piano formativo si intende potenziare le competenze esistenti, adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorirne lo sviluppo organizzativo e l'attuazione dei progetti strategici.

Obiettivi strategici

Il Piano della formazione 2025-2027 intende perseguire principalmente i seguenti obiettivi:

- *implementare le competenze del capitale umano* per migliorare l'efficienza e l'efficacia operativa dell'organizzazione nel suo complesso;
- *fornire strumenti per raggiungere migliori risultati qualitativi nell'erogazione dei servizi pubblici*, più rispondenti alle domande e alle aspettative dei cittadini e delle imprese;

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE. DECRETO N. 42 DEL 27/03/2025.
documento firmato digitalmente da LUCA ROBALDO e stampato il giorno 28/03/2025.

¹ Art. 54, comma 1, Capo V del CCNL Funzioni Locali 16/11/2021

² Direttiva del Ministro Zangrillo del 24 gennaio 2024

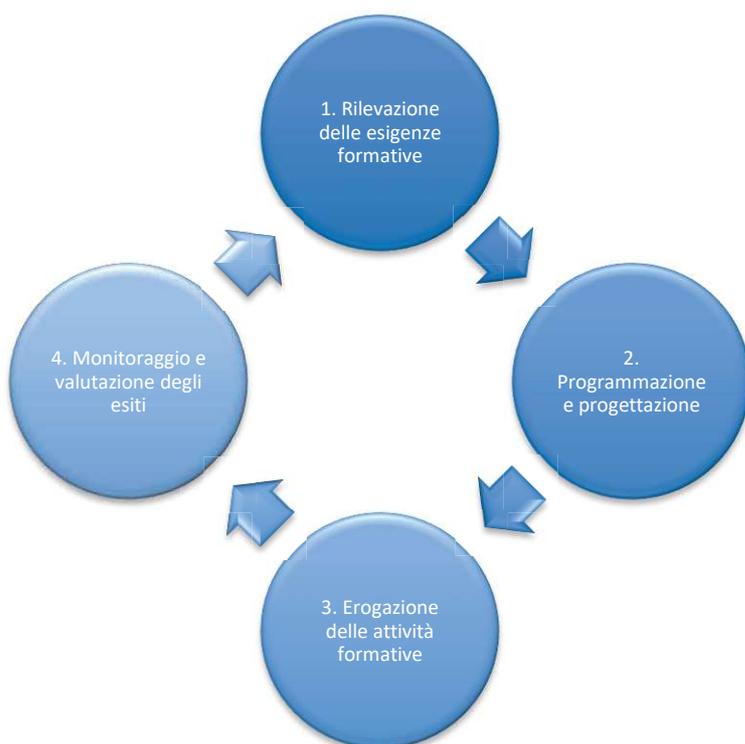
- *aumentare la sinergia interna all'organizzazione*, sia tra uffici sia tra settori, e raggiungere più elevati livelli di motivazione;
- *accompagnare i processi di inserimento lavorativo ai neoassunti*, per trasferire conoscenze di carattere tecnico, normativo e procedurale strettamente legate all'operatività del ruolo;
- *adempiere agli obblighi formativi* in materia di anticorruzione, trasparenza, controlli e di codice di comportamento;
- *adempiere agli obblighi formativi in tema di sicurezza sul lavoro*.

Il processo della formazione

Il processo di formazione si compone di quattro fasi distinte:

1. rilevazione delle esigenze formative;
2. programmazione e progettazione dei percorsi formativi;
3. erogazione delle attività formative;
4. monitoraggio e valutazione degli esiti della formazione erogata.

L'output di ogni fase costituisce l'input per la fase successiva, secondo uno schema circolare finalizzato ad un miglioramento continuo, che vede l'output finale della valutazione quale nuovo input per l'attività di analisi dei bisogni.



Soggetti coinvolti

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

- **Ufficio Personale**: gestisce il servizio formazione e cura la realizzazione di tutte le fasi del processo formativo.
- **Dirigenti, Funzionari EQ e soggetti incaricati di specifiche responsabilità**: sono coinvolti nella rilevazione delle esigenze formative dei collaboratori, la definizione della formazione tecnica-specialistica per i dipendenti del settore di competenza, e l'individuazione dei dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione.
- **Dipendenti**: sono i destinatari della formazione; vengono anche coinvolti in modo partecipativo per definire in dettaglio i contenuti rispetto alle conoscenze detenute e/o aspettative individuali, la

compilazione del questionario di gradimento rispetto ai corsi attivati, e per la valutazione delle conoscenze/competenze acquisite.

- **Docenti:** la formazione può essere effettuata da docenti interni all'Amministrazione o esterni, esperti in materia, appositamente selezionati o provenienti da scuole di formazione di comprovata valenza scientifica o da aziende specializzate nella formazione.

Programmazione formativa

La strategia di crescita e sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche, promossa dal PNRR, può essere declinata attorno a cinque principali aree di competenza:

Competenze di leadership e Soft Skill
Competenze per l'attuazione della transizione amministrativa
Competenze per l'attuazione della transizione digitale
Competenze per l'attuazione della transizione ecologica
Competenze relative ai valori e ai principi che contraddistinguono il sistema culturale di pubbliche amministrazioni moderne, in materia di etica, inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza, privacy, prevenzione della corruzione, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, trasparenza e integrità.

All'interno di ciascuna area è possibile individuare almeno due diverse categorie di competenze:

- **Competenze di base:** rivolte a tutti i dipendenti
- **Competenze specialistiche:** rivolte ad un dato ruolo o a una data posizione organizzativa

Le pubbliche amministrazioni, in linea con quanto indicato dalla nuova Direttiva del Ministro Zangrillo, devono giungere a garantire a ciascun dipendente almeno 40 ore di formazione annue, tenendo conto di tutta la formazione erogata complessivamente, sia per la formazione tecnica riferita ad obiettivi specifici sia per la formazione relativa alle competenze trasversali.

Il piano viene articolato su tre livelli di formazione:

- **formazione obbligatoria** in materia di anticorruzione e trasparenza, e in materia di sicurezza sul lavoro;
- **formazione trasversale**, che interessa e coinvolge dipendenti appartenenti ai diversi settori dell'Ente;
- **formazione settoriale**, che riguarda 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 Obbligatoria		
Argomento	Destinatari	Modalità
Anticorruzione e trasparenza – Formazione e aggiornamento su Etica pubblica e codice di comportamento	Tutti i dipendenti	Piattaforma digitale e-learning modalità asincrona
Anticorruzione e trasparenza – Il diritto di accesso	Dipendenti della sede centrale dell'ente	Piattaforma digitale e-learning modalità asincrona
Anticorruzione e trasparenza – La corretta gestione della sezione Amministrazione Trasparente	Dipendenti della sede centrale dell'ente	Piattaforma digitale e-learning modalità asincrona

Anticorruzione e trasparenza - Digitalizzazione del ciclo di vita degli appalti (D.lgs 36/2023 e disposizioni attuative Anac, Mit e Mef)	Tutti i dipendenti potenzialmente coinvolti in gare di appalti e contratti	Piattaforma digitale e-learning modalità asincrona
Privacy – Trattamento dei dati; sicurezza del trattamento: misure logistico/organizzative e informatiche da adottare; violazione dei dati; il sistema di gestione del rischio nei principi generali del RGPD	Tutti i dipendenti non formati negli anni precedenti o con obbligo di aggiornamento nel corso dell'anno	Piattaforma digitale e-learning modalità asincrona e consulenza DPO/RPD
Salute e Sicurezza sul lavoro - Art.37 D. Lsg.81/2008 -corso BASE formazione generale	Dipendenti nuovi assunti e che necessitano della formazione	Piattaforma digitale e-learning modalità asincrona o altra indicazione dell'RSPP
Salute e Sicurezza sul lavoro - Art.37 D. Lsg.81/2008 -corso BASE formazione specifica	Dipendenti nuovi assunti e che necessitano della formazione	Piattaforma digitale e-learning modalità asincrona o altra indicazione dell'RSPP
Salute e Sicurezza sul lavoro - Art.37 D. Lsg.81/2008 e Accordo Stato-Regioni del 21/12/2010 - AGGIORNAMENTO	Dipendenti che necessitano della formazione	Piattaforma digitale e-learning modalità asincrona o altra indicazione dell'RSPP
Salute e Sicurezza sul lavoro - Art.37 D. Lsg.81/2008 e Accordo Stato-Regioni del 21/12/2010 – FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PREPOSTO	Dipendenti che necessitano della formazione	Piattaforma digitale e-learning modalità asincrona o altra indicazione dell'RSPP
Salute e Sicurezza sul lavoro - Art.37 D. Lsg.81/2008 e Accordo Stato-Regioni del 21/12/2010 – FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO RLS	Dipendenti che necessitano della formazione	Piattaforma digitale e-learning modalità asincrona o altra indicazione dell'RSPP
Salute e Sicurezza sul lavoro - Aggiornamento per addetti all'antincendio e gestione delle emergenze	Dipendenti che necessitano della formazione	In presenza c/o agenzie formative o altra indicazione dell'RSPP
Competenze digitali per la PA	Dipendenti che necessitano della formazione (da individuare)	Piattaforma e-learning

Formazione Trasversale ai Settori

Argomento	Destinatari	Modalità
------------------	--------------------	-----------------

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE. DECRETO N. 42 DEL 27/03/2025.
documento firmato digitalmente da LUCA ROBALDO e stampato il giorno 28/03/2025.

Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale.

<p>Accessibilità fisica e digitale delle persone con disabilità nella PA (D.lgs n. 222 del13/12/2023)</p>	<p>Disability manager, dirigenti responsabili individuati e</p>	<p>Corso in modalità e-learning erogato dall’Agenzia per l’Italia Digitale</p>
<p>Competenze manageriali (soft skills) Formazione per sviluppare e implementare competenze collegate all’interpretazione del ruolo, la gestione dei team, la gestione dei conflitti e del tempo e la gestione delle riunioni</p>	<p>Dirigenti e Funzionari con EQ</p>	<p>Formazione in modalità in house/aula</p>
<p>Competenze trasversali (soft skills) Formazione per sviluppare e implementare competenze collegate alla fluidità nella circolazione delle informazioni all’interno dell’ente e per far emergere buone prassi</p>	<p>Tutti i dipendenti della sede centrale dell’ente</p>	<p>Formazione in modalità in house/aula, da valutare se a livello settoriale per specifiche esigenze o in modo trasversale</p>
<p>Formazione e aggiornamento di base sul 267/00 – CCNL e ruolo del dipendente nella PA</p>	<p>Dipendenti della sede centrale dell’ente</p>	<p>Formazione in modalità in house/aula, da valutare per livelli differenti e dettaglio sul ruolo di ognuno</p>
<p>Digitalizzazione - Piano triennale informatica, servizi online, sicurezza dei sistemi informativi, conservazione dei flussi digitali, etc.</p>	<p>Dipendenti della sede centrale dell’ente</p>	<p>Modalità sincrona e asincrona, in house e su piattaforme digitali e-learning</p>
<p>Digitalizzazione - La digitalizzazione degli archivi di deposito e corrente</p>	<p>Dipendenti della sede centrale dell’ente</p>	<p>Modalità sincrona e asincrona, in house e su piattaforme digitali e-learning</p>
<p>Nuovi assunti - Formazione di base Ordinamento degli Enti Pubblici, Ordinamento degli uffici e servizi CCNL e responsabilità del dipendente Utilizzo della piattaforma GisMaster (protocollo, gestione delibere e determine, liquidazioni, ecc.) Digitalizzazione di base Formazione tramite affiancamento su contenuti e procedure specifiche del settore di appartenenza</p>	<p>Dipendenti neoassunti</p>	<p>Corso in modalità e-learning e in house, anche mediante affiancamento (l’ente prevedere per ciascun neo-assunto l’identificazione di un tutor chiamato a supervisionare il percorso formativo di base e accompagnare il lavoratore nella fase di inserimento)</p>

Formazione Settoriale		
Argomento	Destinatari	Modalità
<p>Settore Tecnico – formazione specialistica:</p> <p>L'esecuzione del contratto e contenzioso con particolare riferimento alle opere finanziate dal PNRR</p> <p>Appalti pubblici e PNRR</p> <p>Gli affidamenti in house: motivazione, contratti di servizio e controlli</p> <p>Project management e business plan, con particolare attenzione alla programmazione delle opere pubbliche, riforma del codice degli appalti e il ruolo dei RUP (possibile credito formativo per la qualificazione dei RUP)</p> <p>Autorizzazioni ambientali, integrazioni (aia, via) o procedure autorizzatorie impianti fotovoltaici, acque, conferenze di servizio</p>	<p>Dirigente e Dipendenti del settore tecnico, altro personale coinvolto nell'applicazione del codice dei contratti pubblici</p>	<p>Modalità sincrona e asincrona, in house e su piattaforme digitali e-learning</p>
<p>Settore Tecnico – manutenzioni:</p> <p>Corsi specialistici o teorico pratico: segnaletica stradale, tecniche di gestione dell'operatività</p>	<p>Operai divisi per sedi operative (Mondovì, Alba, Boves, Saluzzo)</p>	<p>Modalità sincrona con esercitazioni pratiche</p>
<p>Settore Finanziario – formazione specialistica:</p> <p>Nuovo sistema di contabilità (aggiornamento normative/applicazione direttiva europea)</p> <p>Applicazione del CCNL: aggiornamento formativo per la corretta applicazione delle norme</p> <p>Bilancio di previsione e rendiconto</p>	<p>Dirigente e Dipendenti del settore finanziario</p>	<p>Modalità sincrona e asincrona, in house e su piattaforme digitali e-learning (es. Alma per il personale)</p>
<p>Settore Amministrativo – formazione specialistica:</p> <p>Gestione dei contratti e registrazione</p> <p>Normativa del lavoro per dipendenti del settore personale (Diritto amministrativo e ordinamento degli EELL, trattamento economico accessorio, conto del personale)</p>	<p>Dirigente e Dipendenti del settore amministrativo</p>	<p>Modalità sincrona e asincrona, in house e su piattaforme digitali e-learning</p>
<p>Polizia Locale -</p> <p>Formazione in materie di specifica competenza</p> <p>Esercitazioni al poligono di tiro</p> <p>Autodifesa e approccio in situazioni complesse a rischio conflittuale</p>	<p>Personale di Polizia Locale</p>	<p>Modalità sincrona con la collaborazione della Scuola di Polizia Regionale</p>

Offerta formativa

Ai fini del raggiungimento degli obiettivi formativi precedentemente delineati, la Provincia di Cuneo intende avvalersi di tre principali canali, attraverso cui erogare il piano formativo:

- ❖ **Progetto Performa PA:** "Supportare lo sviluppo di percorsi formativi professionalizzanti da parte delle PA e la valorizzazione di buone pratiche"
- ❖ **Intelligenza artificiale (IA):** ampliamento del ventaglio di competenze digitali di base dei dipendenti pubblici per sviluppare le capacità di interagire con le applicazioni di IA
- ❖ **Syllabus:** solo dopo aver completato la formazione prevista dal Progetto Performa PA, potrà essere possibile l'accreditamento e successiva fruizione dei corsi erogati dal canale Syllabus per lo sviluppo delle competenze di base, non ancora trattate attraverso le modalità precedenti.

In linea generale, attraverso il primo canale verrà erogata la formazione attinente sia alle "soft skill" sia alle "hard skill", la formazione del secondo modulo riguarda invece per lo più "hard skill", mentre attraverso il terzo canale verranno offerti corsi relativi alle competenze di base, rivolti a tutti i dipendenti, non trattati precedentemente.

FOCUS: progetto Performa PA

In seguito all'adesione al Progetto Performa PA, iniziativa finanziata dall'Unione Europea e promossa da Formez PA, e selezione della relativa proposta progettuale presentata, la Provincia di Cuneo potrà beneficiare del finanziamento previsto a supporto dello sviluppo del proprio percorso formativo.

Il progetto formativo tratterà le Competenze professionali, attinenti alle seguenti aree tematiche:

- ✓ politiche pubbliche;
- ✓ gestione e sviluppo del lavoro agile;
- ✓ misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa;
- ✓ reclutamento, formazione, gestione e sviluppo delle risorse umane;
- ✓ comunicazione;
- ✓ economico-finanziaria e controllo di gestione;
- ✓ giuridico-normativa;
- ✓ tecnico-specialistica;
- ✓ procedure e strumenti previsti per l'attuazione del PNRR (sistemi di rendicontazione, Regis, attuazione delle circolari MEF, etc);
- ✓ contratti di servizi e forniture; analisi dell'organizzazione e dei processi;
- ✓ sistemi informatici;
- ✓ ICT (Professionals).

Obiettivi del progetto:

Sapere e saper fare	Saper essere	
	Apicali	Dipendenti
<ul style="list-style-type: none">• Favorire l'aggiornamento del personale in merito alle tematiche normative, giuridiche, economiche e gestionali specifiche di ogni settore.• Incrementare le competenze tecnico-specialistiche dal punto di vista operativo, fornendo strumenti pratici per lo svolgimento delle attività.	<ul style="list-style-type: none">• Consolidare le capacità manageriali• Fornire metodi e tecniche gestionali per l'esercizio del ruolo	<ul style="list-style-type: none">• Aumentare il focus sui punti di forza e sulle aree di miglioramento nel funzionamento della squadra• Incrementare l'allineamento e accordarsi su come lavorare insieme

Metodologia:

Il progetto formativo prevede l'alternarsi di una formazione in presenza e formazione FAD Asincrona (video lezioni e "serious game").

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE. DECRETO N. 42 DEL 27/03/2025.

Tra i punti di forza del progetto va sicuramente evidenziata la sua **trasversalità** rispetto:

documento firmato digitalmente da LUCA ROBALDO e stampato il giorno 28/03/2025.
Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale.

- al coinvolgimento delle risorse umane dell'Ente, grazie alla quale l'investimento sul potenziamento

delle competenze (sia tecniche sia trasversali) si rifletterà positivamente sulle dimensioni di performance, efficienza ed efficacia lavorativa.

- Alla replicabilità in altre amministrazioni provinciali, grazie alla quale si prevede una condivisione della macro-progettazione, degli esiti del progetto, nonché della micro-progettazione, ipotizzando anche uno scambio di esperienze formative extra-territoriali (tramite evento online in formato webinar).

Si prevede, inoltre, l'attivazione di una comunità di apprendimento per i partecipanti coinvolti nei moduli sulle competenze trasversali, che interverranno in aula in gruppi ristretti ma che avranno poi modo di condividere quanto appreso in aula.