



Comune di Pontassieve

Allegato 3 al Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Piano della Formazione
2025 - 2027

Sommario

PREMESSA.....3

1. RIFERIMENTI NORMATIVI E CONTRATTUALI5

2. I SOGGETTI DELLA FORMAZIONE7

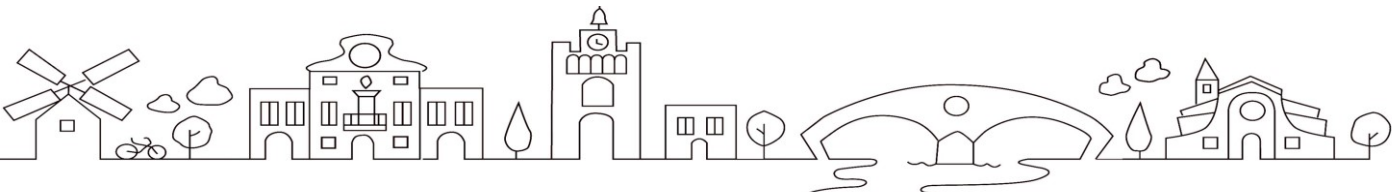
3. ANALISI DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE PREGRESSE9

4. DEFINIZIONE DEI FABBISOGNI E DEL PROGRAMMA FORMATIVO 2024-26 13

5. MODALITÀ DI EROGAZIONE 13

6. PROGRAMMAZIONE DELLA FORMAZIONE 2024-26.....14

7. RIFLESSIONI E PROSPETTIVE.....18



PREMESSA

La digitalizzazione rappresenta un aspetto centrale nella Pubblica Amministrazione dei prossimi anni. Nonostante questo è apparso in maniera sempre più evidente come l'elemento umano e personale nel servizio al cittadino rappresenti sempre, oggi come in passato, un elemento imprescindibile per la Pubblica amministrazione, un cruciale elemento di contatto tra il cittadino e i servizi messi a disposizione dall'Ente. Se infatti, da un lato, è fondamentale offrire nuove opportunità ai cittadini per fruire dei servizi anche in modalità telematica, a distanza e 24 ore su 24, allo stesso tempo vi è ancora una considerevole parte della cittadinanza che ricerca il servizio in presenza e il supporto umano per trovare la risposta ai propri bisogni.

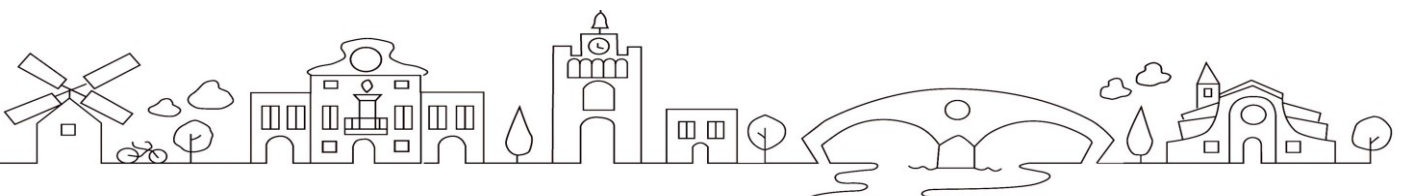
L'elemento personale rimane e rimarrà, quindi, sempre centrale nei progetti della PA e per questo diventa sempre più importante e strategica la formazione professionale dei dipendenti anche alla luce delle sempre maggiori competenze richieste al personale per cimentarsi in attività sempre più complesse e trasversali, per garantire la flessibilità nella gestione dei servizi e affrontare le nuove sfide del pubblico impiego.

La formazione è quindi un investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane volto tanto in maniera diretta al miglioramento dei servizi pubblici quanto in maniera indiretta all'arricchimento professionale e motivazionale dei dipendenti.

La formazione rappresenta poi tanto un diritto quanto un dovere del dipendente. Se vi è quindi l'obbligo per l'amministrazione di investire in maniera significativa e continuativa sui processi di formazione, tanto obbligatori quanto eventuali e settoriali, dei dipendenti di tutto l'Ente proponendo percorsi in linea con le loro esigenze professionali dall'altro vi deve essere anche un "obbligo" di garantire una partecipazione attiva dei dipendenti tanto in sede di definizione di questi percorsi quanto di partecipazioni produttiva e fattiva alle occasioni di formazione stesse.

Il Comune di Pontassieve ha adottato negli ultimi anni un sistema ibrido che non si regge su una precisa e puntuale programmazione annuale e triennale della formazione ma su di una programmazione di base delle attività di formazione obbligatoria sulla quale si innestano poi tutta una serie di attività che vengono deginite in corso d'anno in modo da lasciare maggiore libertà direttamente ai responsabili di settore e servizio e, in generale, ai singoli dipendenti di poter individuare le migliori opportunità di formazione anche a seguito di un confronto nelle opportune sedi di concertazione. Tale scelta è stato il frutto di una decisione condivisa sia dai soggetti apicali, responsabili di settore/ufficio di staff, sia dai dipendenti nella loro interezza in quanto se da un lato viene fissata la formazione generale sui temi che riguardano indistintamente tutti i dipendenti e che risultano essere obbligatori, dall'altro si è preferito optare per una formazione "a tutto tondo" su tutti i settori ciascun anno e non privilegiare dei "filoni formativi" da differenziare anno per anno. Se, infatti, è indubbi che certi anni risultino maggiormente dedicati a un filone formativo e professionale piuttosto che ad altri a seguito degli sviluppi normativi a livello regionale, nazionale e sovranazionale, è pur vero che vi è necessità di costante aggiornamento in tutti i settori e in tutti gli anni. Come tale si è quindi preferito definire una linea di fondo obbligatoria per poi procedere con un'attività di monitoraggio costante delle offerte presentate dalle principali agenzie di formazione del territorio e non e di altri soggetti formatori in maniera da poter cogliere, di volta in volta, le opportunità più interessanti, nei limiti delle disponibilità del bilancio.

Tale impostazione è stata mantenuta e difesa negli anni, per quanto sia costantemente aumentato anche il numero delle attività di formazione obbligatoria e trasversale (e succederà ancora di più nei prossimi anni anche grazie al lavoro svolto in collaborazione con gli uffici preposti dell'Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve), ha consentito il raggiungimento di elevati livelli di formazione e qualificazione del personale dipendente oltre a un'equa ripartizione delle risorse tra i diversi settori, portando così tanto la parte politica quanto quella operativa a insistere su di esse nell'attesa dell'individuazione di metodologie più performanti.



Tale sistema chiama quindi tutti i dipendenti e i Responsabili a un ruolo attivo in quanto sono questi che presentano la richiesta di formazione sottoscritta al Servizio Organizzazione e Controllo che poi si occupa di svolgere una funzione di raccordo delle istanze e le necessarie pratiche amministrative.

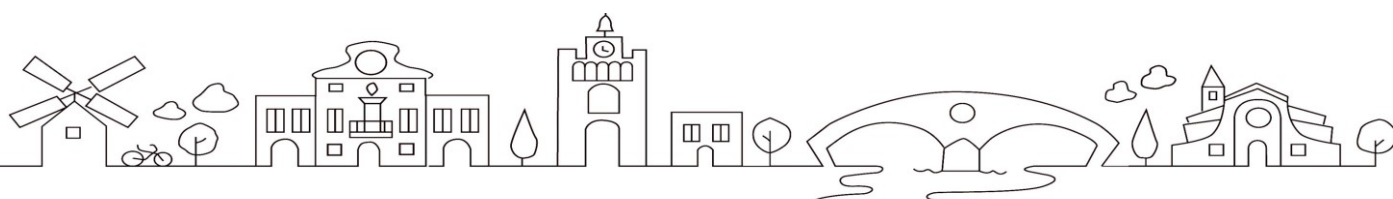
Facendo seguito alle ultime linee guida in materia e alle nuove disposizioni di legge anche nell'ottica della costruzione dello stesso PIAO però questa Amministrazione ha ritenuto opportuno iniziare, già dallo scorso anno, un percorso di graduale superamento di questa collaudata metodologia, per quanto efficace, per procedere con la formulazione di una vera e propria programmazione della formazione e di adottarla quale strumento guida della formazione del proprio personale così da conformarsi anche alle richieste dell'intensa produzione legislativa sul tema degli ultimi anni.

Come tale l'Ente ha avviato, sotto la regia di un ufficio centrale che avesse la visione completa delle necessità di formazione dei dipendenti nel breve-medio termine, un percorso partecipativo con i vari settori e uffici così da poter giungere alla costruzione di un piano di formazione, seppur in una prima forma sperimentale, che tenesse conto sia delle necessità "settoriali" sia della formazione diretta a tutto il personale in maniera indistinta.

In coerenza con quanto richiesto dalla normativa e con quanto applicato anche per le sezioni 2.2. e 2.3. ai fini di una piena e agevole consultazione delle attività poste in essere in materia di formazione del personale da parte del Comune di Pontassieve non si procede nella presente sezione a una trattazione di quanto definito ma si rimanda all'Allegato 3 "Piano della formazione 2025-2027" al presente Piano a farne parte integrante e approvato contestualmente allo stesso.

Nelle sotto-sezioni successive si entrerà nel dettaglio della programmazione della formazione vera e propria, ripercorrendo tutte le fasi dell'elaborazione della strategia seguita e costruendo un quadro di tutti i soggetti e gli elementi che hanno avuto delle influenze ma è importante mettere in evidenza fin da adesso quali siano stati i principi ai quali tale pianificazione si è ispirata nella stesura del Piano stesso:

- **Valorizzazione del personale:** attraverso il riconoscimento e/o lo sviluppo delle competenze;
- **Partecipazione:** il processo di formazione è offerto a tutti i dipendenti in relazione alle esigenze formative riscontrate con particolare attenzione a coloro che si occupano direttamente di erogare servizi ai cittadini;
- **Efficacia:** la formazione deve essere oggetto di un monitoraggio costante con particolare attenzione agli esiti della stessa in termini di gradimento ed effettivo impatto sul lavoro ai fini di ottenere un costante aggiornamento e affinamento delle scelte così da ottenere sempre risultati migliori;
- **Efficienza:** la formazione deve essere erogata sempre comunque nei vincoli della disponibilità finanziaria dell'Ente; da questo deriva una necessaria valutazione che, di anno in anno, deve essere svolta per cercare il miglior compromesso tra qualità della formazione ricercata/offerta e i correlati costi;
- **Continuità:** la formazione è, in quanto diritto oltre che dovere dei lavoratori, erogata necessariamente in maniera continuativa;
- **Flessibilità:** Qualora durante l'anno si concretizzino eventi imprevisti o novità normative che richiedano degli interventi di aggiornamento per l'approfondimento di certe particolari tematiche la programmazione deve necessariamente essere aggiornato in quanto non può porsi come strumento rigido e imm modificabile ma come strumento flessibile con l'unico obiettivo di fornire sempre la miglior qualità di formazione.



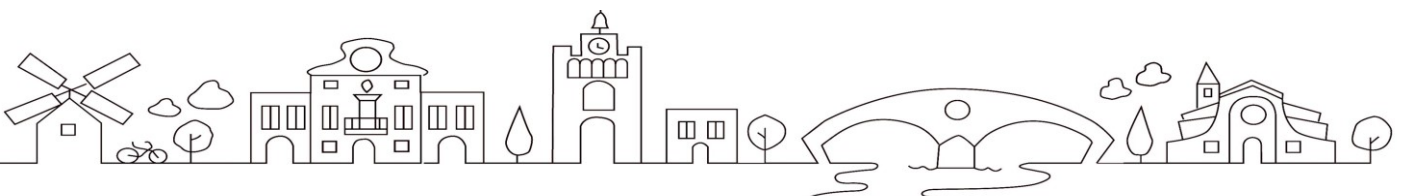
1. RIFERIMENTI NORMATIVI E CONTRATTUALI

La formazione e la crescita professionale è stata, soprattutto negli ultimi anni, oggetto di un'intensa attività normativa che ha riconosciuto, pur nella digitalizzazione delle attività, il ruolo sempre centrale che l'elemento umano ricopre nelle pubbliche amministrazioni. Di seguito si riportano le principali disposizioni normative in materia:

- **D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c):** prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;
- artt. 49-bis e 49-ter del CCNL del personale degli Enti locali 2016-2018 del 21 maggio 2018 (per il personale del comparto): stabiliscono linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche, con un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;
- **Capo II - Art. 51 del C.C.N.L. 2016-2018 del 17 dicembre 2020 del personale Dirigente Funzioni Locali** (per il personale dirigente): stabilisce linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace dei rispettivi ruoli;
- **“Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”** (siglato il 10 marzo 2021 tra Governo e Confederazioni sindacali): prevede, tra le altre cose, che la costruzione della Pubblica Amministrazione del futuro si fondi: “sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (detto 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”;
- **Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione 24 marzo 2023:** con tale direttiva recante “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza” è stata presentata la piattaforma “Syllabus”, il nuovo portale del Dipartimento della funzione pubblica dedicato al miglioramento delle competenze dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni. Syllabus offre un ampio catalogo formativo in modalità e-learning che permette a ciascun dipendente di seguire un percorso formativo personalizzato, individuato a partire dalla rilevazione del suo livello di conoscenze e di competenze, con valutazione finale dei risultati raggiunti. Gli ambiti tematici sono quelli relativi alla transizione digitale, ecologica e amministrativa e allo sviluppo delle così dette “soft skills”.

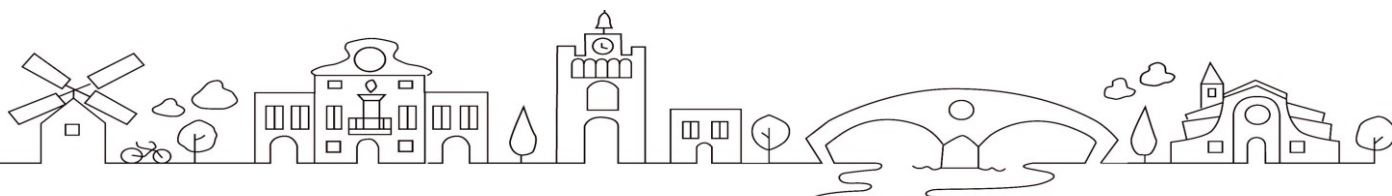
Ulteriori riferimenti che è opportuno riportare sono poi quelli in materia di formazione obbligatoria come:

- **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 **D.lgs. 33/13** e **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:
 - 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".

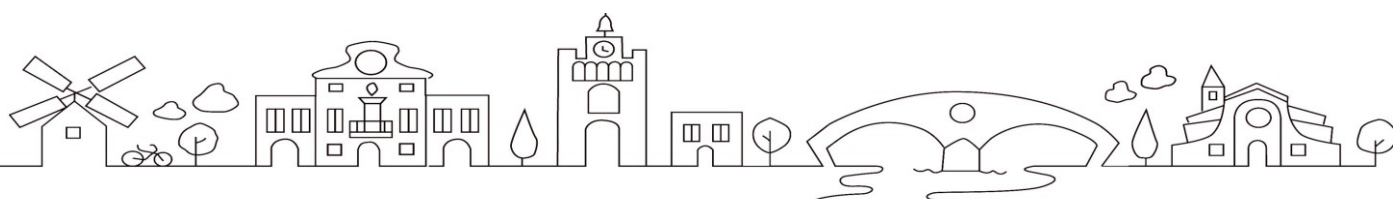
- **articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62**, in base al quale: "Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti";
- **Decreto del Presidente della Repubblica numero 81 del 13 giugno 2023**: con tale decreto sono state modificati, o introdotti ex novo, svariati articoli dello stesso DPR 62/2013 in materia di corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, e in termini di formazione del personale sui temi dell'etica pubblica/comportamento etico. In particolare:
 - all'articolo 13, dopo il comma 4, è inserito il comma 4-bis per cui: "Il dirigente cura la crescita professionale dei collaboratori, favorendo le occasioni di formazione e promuovendo opportunità di sviluppo interne ed esterne alla struttura di cui è responsabile";
 - all'articolo 15, dopo il comma 5, è stato inserito il comma 5-bis secondo il quale: "Le attività di cui al comma 5 includono anche cicli formativi sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico, da svolgersi obbligatoriamente, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità";
- **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 del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;
- **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 quale all'art 13 "Formazione informatica dei dipendenti pubblici" prevede che:
 - 1. 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.
 - 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali 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. ..."



2. I SOGGETTI DELLA FORMAZIONE

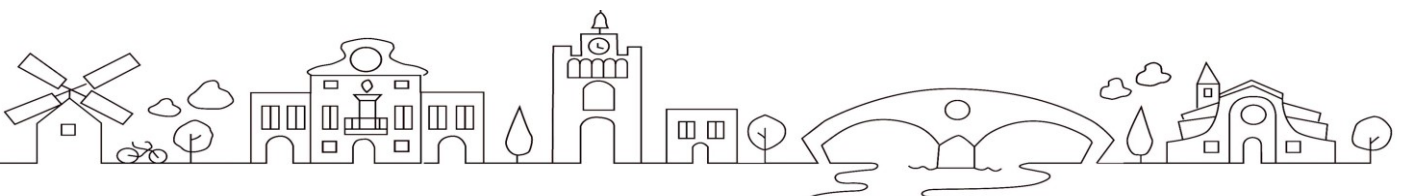
L'adeguato sviluppo di un programma della formazione del personale di un ente può essere portato avanti esclusivamente attraverso un attivo coinvolgimento di tutti i soggetti che, a vario titolo, sono anche soltanto in parte toccati dal tema in discussione. Ciascuno di essi infatti, che sia per il bagaglio di competenze ed esperienze, per il ruolo e le attività che è chiamato a svolgere o anche per semplice attitudine può fornire un diverso punto di vista e permettere così di costruire un programma non "a senso unico" ma pienamente rispondente alle diverse necessità di tutti i livelli dell'Amministrazione. In tal senso, i soggetti che sono coinvolti attivamente nella costruzione, o che comunque si identificano come portatori d'interesse rispetto alla stessa programmazione, per gli enti locali sono:

- **Responsabili di Settore, anche in forma unita come Ufficio di Direzione (UD):** hanno un ruolo chiave nel processo di formazione in quanto anello di congiunzione tra più livelli, avendo la responsabilità di definire, attraverso un percorso dialogato tanto con i dipendenti quanto con l'amministrazione, una prima programmazione delle attività formative per il proprio settore/ufficio di competenza. Tale attività si concretizza in una serie di mansioni quali quella di rilevare i fabbisogni formativi dei dipendenti coordinati, di individuare i singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione tanto generale quanto specialistica e della gestione del budget da destinare agli interventi formativi. Quanto prodotto deve poi essere portato, in sede di Ufficio di Direzione, a confronto con le richieste degli altri responsabili così da definire, nel quadro della mediazione tra le diverse richieste e le disponibilità di Bilancio, il Piano di formazione;
- **Dipendenti:** sono il soggetto ultimo e principale della pianificazione della formazione dell'ente in quanto da un lato sono gli effettivi fruitori dei corsi previsti e dall'altro sono, invece, i suoi principali costruttori in quanto i fabbisogni, le carenze e i punti di forza delle conoscenze detenute o delle aspettative individuali degli stessi sono la base di partenza per l'intera struttura della pianificazione. Tali fabbisogni possono essere rilevati tramite opportuni processi partecipativi come questionari di rilevazione, tavole rotonde e incontri tematici di confronto. È poi importante ricordare come la partecipazione alle iniziative di formazione è prevista tanto per i dipendenti assunti con contratti a tempo indeterminato quanto per i dipendenti con contratto a tempo determinato, seppur di congrua durata e in relazione alle esigenze organizzative e al ruolo ricoperto;
- **C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni:** il coinvolgimento del C.U.G. è fondamentale per lo sviluppo di un corretta programmazione formativa che tenga anche conto, tra le sue offerte, di occasioni e momenti di approfondimento e sensibilizzazione su temi collegati con la cultura delle pari opportunità, il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo o sul come comportarsi in presenza di eventuali fenomeni di mobbing o di discriminazione;
- **Data protection Officer - Responsabile sicurezza- Organismo Comunale di Valutazione:** il Data Protection Officer e il Responsabile della Sicurezza possono, eventualmente, essere coinvolti nella costruzione qualora l'Amministrazione decida di avvalersi, per la gestione di materie oggetto di formazione obbligatoria, quali l'anticorruzione, la trasparenza e la privacy. Al processo formativo può partecipare anche l'Organismo comunale di Valutazione (nel caso del Comune di Pontassieve il Nucleo di Valutazione) fornendo un contributo attivo, principalmente, per gli aspetti inerenti agli obiettivi di tale programmazione, alla predisposizione e verifica di opportuni indicatori per valutare i processi i risultati e la performance di quanto fissato nel suo complesso.
- **Docenti:** non concorrono alla definizione ma giocano un ruolo attivo in materia di formazione, ed è perciò opportuno citarli, i docenti esterni all'Amministrazione. Tali soggetti possono essere le figure più svariate come professionisti indipendenti della società civile, professori universitari o professionisti incaricati da apposite società di formazione specializzate in ambito pubblico e di comprovata valenza



scientifica; gli unici requisiti che sono richiesti sono quelli di essere esperti nelle materie di competenza, dotati della professionalità adeguata, appositamente selezionati e, qualora sia necessario, opportunamente incaricati. Resta comunque salva la possibilità per le pubbliche amministrazioni di fornire la formazione per mezzo di soggetti interni come i dirigenti, le posizioni organizzative o il Segretario generale purché in possesso delle adeguate conoscenze ed esperienze per le materie trattate e dei requisiti della professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi esattamente come i soggetti esterni;

- **Altri enti:** altro soggetto eventuale, essi entrano in gioco nella definizione dei processi di formazione soltanto nel momento in cui gli enti pubblici decidano di programmare tali percorsi in associazione con altri enti pubblici, con condivisione di esperienze, scambi formativi, reciprocità, conoscenze e prassi, e conseguenti economie di scala.



3. ANALISI DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE PREGRESSE

La presente programmazione della formazione è formulata sulla base delle necessità formative del personale del comparto nel suo insieme non facendo distinzioni né sulla base della tipologia di contratto (a tempo indeterminato o determinato) né del ruolo ricoperto nell'organizzazione dell' Ente (personale apicale o dipendente "ordinario"). Obiettivo della programmazione è anzi quello di favorire la formazione diffusa tra i vari settori/uffici di staff dell'Ente e le varie categorie di personale così da permettere da un lato la commistione tra i vari reparti e favorire lo sviluppo di competenze trasversali e, dall'altro, di aumentare così in maniera più che proporzionale l'impatto positivo sulle attività dell'Ente tanto in termini di Backoffice quanto di servizi al cittadino.

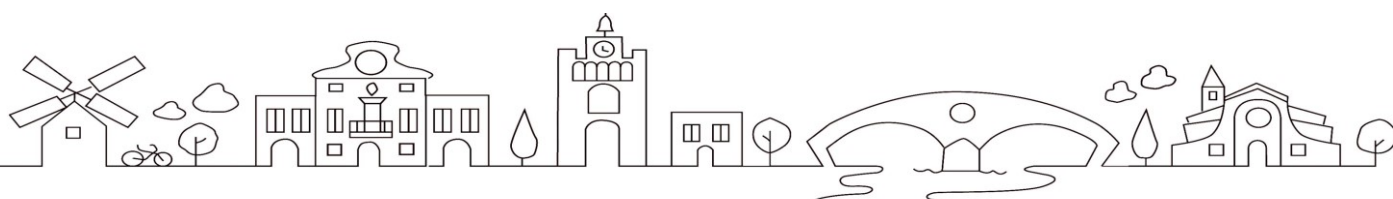
Per programmare adeguatamente la formazione futura si è ritenuto però opportuno partire da un'analisi di quelle che sono state le attività formative svolte negli anni precedenti così da consolidare i risultati ottenuti e intervenire su eventuali carenze.

La pandemia da Covid-19 scoppiata nel 2020 ha avuto un significativo impatto anche sul mondo delle attività formative. Una realtà da sempre fatta di corsi e seminari in presenza è stata "costretta" a cambiare e ad evolversi in una direzione più "smart" facendo un uso sempre più consistente (e inizialmente esclusivo) dei webinar da remoto. Le società di formazione, e i diversi soggetti erogatori più in generale, si sono fatti trovare pronti davanti a questa sfida e, grazie a questo espediente, si è potuto portare avanti, anche durante il periodo più difficile degli ultimi anni, le attività di formazione previste con particolare attenzione ai corsi di formazione obbligatoria previsti per legge.

È importante però segnalare come nel 2022 e anche nel 2023, a seguito di un allentamento degli effetti della Pandemia, si sia comunque continuato a valorizzare lo strumento delle conferenze online, pur in un contesto di ripresa anche delle attività di formazione in presenza, in quanto è stato sempre più riconosciuta la capacità di fornire una formazione efficace consentendo, allo stesso tempo, di contenere i tempi e i costi necessari per raggiungere i luoghi dei corsi.

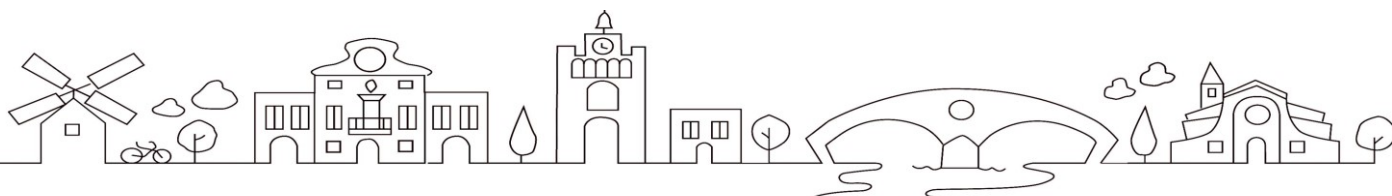
Di seguito sono riportate le tabelle delle attività formative, sia obbligatorie che non, degli ultimi tre anni. Tali tabelle che, come anticipato, hanno svolto un ruolo fondamentale nel ricapitolare quanto fatto in passato per costruire una presente programmazione più efficace, riportano un semplice focus sulle attività di formazione svolte classificate in base all'area tematica, al soggetto erogatore e ai loro numeri più significativi.

In merito alle tabelle sulla formazione obbligatoria per gli anni 2021 e 2022 è opportuno precisare che tale tipologia di corsi è gestita, per ragioni economiche e di coordinamento, a livello centrale dal Servizio Personale Associato dell'Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve. I dati riportati non si riferiscono perciò esclusivamente al Comune di Pontassieve, che rimane comunque l'Ente con il numero di personale più consistente tra quelli coinvolti, ma anche agli altri comuni facenti parte dell'Unione (Londa, Pelago, Reggello, Rufina e San Godenzo). Tale operazione è stata possibile soltanto per l'anno 2023 dove, a seguito di una richiesta presentata a inizio dello scorso anno nata a seguito delle difficoltà riscontrate nel precedente anno, il Servizio Personale Associato è stato in grado di estrarre la numerosità dei dipendenti del Comune di Pontassieve per i corsi affrontati.



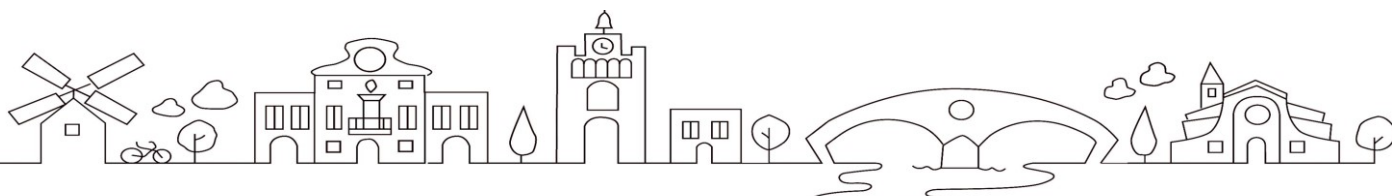
FORMAZIONE NON OBBLIGATORIA 2022				
AREA TEMATICA	MODALITÀ EROGAZIONE	CORSI SVOLTI	DIPENDENTI PARTECIPANTI	ORE FORMAZIONE
69_Finanza, contabilità e tributi	Online	7	19	39
70_Trasparenza e anticorruzione	Online	8	9	37
71_sicurezza	Online	0	0	0
72_innovazione digitale	Online	2	2	4
73_Patrimonio, investimenti, finanziamenti	Online	4	5	18
74_Appalti e contratti	Online	14	21	57
75_Personale	Online	0	0	0
76_Politiche sociali ed educative	Online	0	0	0
77_Attività economico produttive	Online	0	0	0
78_Soft skills	Online	5	108	38
SOGGETTO EROGATORE	SPECIFICAZIONI	CORSI SVOLTI	DIPENDENTI PARTECIPANTI	ORE FORMAZIONE
81_Docenti interni		0	0	0
82_Soggetti privati		11	27	80
83_Università		0	0	0
84_SNA		0	0	0
85_Formez PA		0	0	0
86_IFEL-ANCI		22	25	86
87_Altri soggetti pubblici	Regioni, Province, CM, ASL, etc....	2	7	23
88_Ordini professionali		0	0	0
89_Altro		1	100	4
TOTALE		40	164	193

FORMAZIONE OBBLIGATORIA 2022				
AREA TEMATICA	MODALITÀ EROGAZIONE	CORSI SVOLTI	DIPENDENTI PARTECIPANTI	ORE FORMAZIONE
Agg. Formazione specifica	Online	1	7	6
Formazione specifica	Online	1	8	4
Formazione generale	Online	1	18	4
Agg. Antincendio	Online	1	15	5
Agg. Primo soccorso	Presenza	1	16	4
Agg. Fitosanitari	Presenza	1	1	12
RLS Prima nomina	Online	1	1	32
Agg. RLS	Mista	1	3	6
Corso Privacy	Mista	1	120	2
Corso Addetti escavatore	Mista	1	4	10
Agg. Addetti escavatore	Mista	1	8	4
Addetti piattaforme Prima nomina	Presenza	1	1	10
Addetti trattori agricoli	Presenza	1	3	8
Agg. Addetti trattori agricoli	Presenza	1	7	4
Addetti muletto telescopico	Mista	1	5	12
Agg. Addetti terne	Presenza	1	8	4
TOTALE		16	225	127



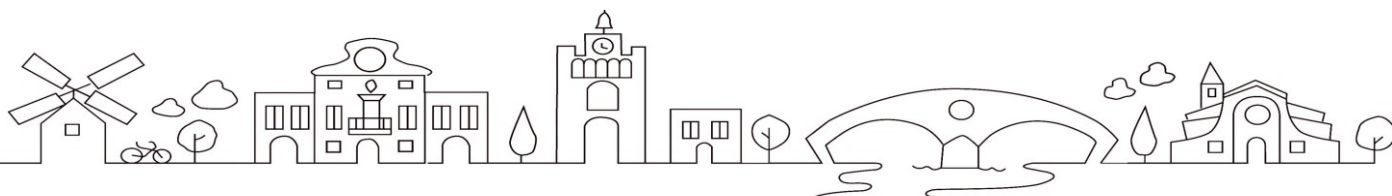
FORMAZIONE NON OBBLIGATORIA 2023				
AREA TEMATICA	MODALITÀ EROGAZIONE	CORSI SVOLTI	DIPENDENTI PARTECIPANTI	ORE FORMAZIONE
69_Finanza, contabilità e tributi	Online	9	27	49
70_Trasparenza e anticorruzione	Online	4	4	12,5
71_sicurezza	Online	0	0	0
72_innovazione digitale	Online	4	4	11
73_Patrimonio, investimenti, finanziamenti	Mista	11	14	55
74_Appalti e contratti	Online	6	10	26
75_Personale	Online	1	1	3
76_Politiche sociali ed educative	Online	0	0	0
77 Attività economico produttive	Online	0	0	0
78_Soft skills	Mista	3	3	61,5
SOGGETTO EROGATORE	SPECIFICAZIONI	CORSI SVOLTI	DIPENDENTI PARTECIPANTI	ORE FORMAZIONE
81_Docenti interni		0	0	0
82_Soggetti privati		8	27	86,5
83_Università		0	0	0
84_SNA		0	0	0
85_Formez PA		0	0	0
86_IFEL-ANCI		18	21	77
87_Altri soggetti pubblici	Regioni, Province, CM, ASL, etc....	11	14	42,5
88_Ordini professionali		1	1	12
89_Altro		0	0	0
TOTALE		38	63	218

FORMAZIONE OBBLIGATORIA 2023				
AREA TEMATICA	MODALITÀ EROGAZIONE	CORSI SVOLTI	DIPENDENTI PARTECIPANTI	ORE FORMAZIONE
Agg. Anticorruzione	Mista	1	90	2
Formazione generale	Online	3	7	12
Formazione specifica rischio basso	Online	2	12	8
Formazione specifica rischio medio	Online	2	4	12
Agg. Primo soccorso	Presenza	1	8	4
Corso Piattaforme	Presenza	1	5	8
TOTALE		10	126	46



FORMAZIONE NON OBBLIGATORIA 2024				
AREA TEMATICA	MODALITÀ EROGAZIONE	CORSI SVOLTI	DIPENDENTI PARTECIPANTI	ORE FORMAZIONE
69_Finanza, contabilità e tributi	Online	11	25	59
70_Trasparenza e anticorruzione	Online	0	0	0
71_sicurezza	Online	3	3	10
72_innovazione digitale	Online	5	5	16
73_Patrimonio, investimenti, finanziamenti	Online	13	13	68
74_Appalti e contratti	Online	13	14	52
75_Personale	Online	2	3	20
76_Politiche sociali ed educative	Online	0	0	0
77_Attività economico produttive	Online	1	1	4
78_Soft skills	Online	3	4	28
SOGGETTO EROGATORE	SPECIFICAZIONI	CORSI SVOLTI	DIPENDENTI PARTECIPANTI	ORE FORMAZIONE
81_Docenti interni		0	0	0
82_Soggetti privati		8	17	60
83_Università		0	0	0
84_SNA		0	0	0
85_Formez PA		0	0	0
86_IFEL-ANCI		40	45	157
87_Altri soggetti pubblici	Regioni, Province, CM; ASL, etc....	3	6	40
88_Ordini professionali		0	0	0
89_Altro		0	0	0
TOTALE		51	68	257

FORMAZIONE OBBLIGATORIA 2024				
AREA TEMATICA	MODALITÀ EROGAZIONE	CORSI SVOLTI	DIPENDENTI PARTECIPANTI	ORE FORMAZIONE
Agg. Anticorruzione e privacy	Mista	1	250	4
Agg. Formazione specifica	Online	1	25	6
Formazione specifica	Online	1	15	4
Formazione generale	Online	1	15	4
Agg. Antincendio	Presenza	1	10	5
Aggiornamento RLS	Online	1	3	6
Agg. Primo soccorso	Presenza	1	11	4
Corso Addetti escavatore	Presenza	1	6	10
TOTALE		9	335	48



4. DEFINIZIONE DEI FABBISOGNI E DEL PROGRAMMA FORMATIVO 2024-26

Le proposte di formazione per il triennio 2025-2027, che saranno descritte più approfonditamente nella sezione 6 del presente Piano, sono state, come anticipato, il frutto di un percorso partecipativo portato avanti da parte dell'Ufficio Organizzazione e Controllo all'interno dell'Ufficio di Direzione dove sono state mitigate le richieste dei diversi Responsabili di Settore/Ufficio di Staff dove ognuno dei singoli apicali si è fatto portatore degli interessi, spesso coincidenti ma anche contrastanti, dei dipendenti del proprio ambito.

Tale confronto e mediazione hanno tenuto conto dei seguenti aspetti:

- analisi dei risultati e degli outcome in termini di performance delle attività formative realizzate nel triennio precedente (2021-2023) e precedentemente riportate anche nel presente Piano;
- rilevazione dei bisogni formativi delle singole aree e confronto fra le stesse al fine di realizzare sia un più ampio e diffuso coinvolgimento del personale sia il miglior risultato possibile nel rispetto degli stanziamenti di bilancio sulla formazione;
- analisi delle principali disposizioni normative in materia di obblighi formativi al fine di un miglior correlazione tra l'analisi dei fabbisogni formativi da un lato e le risposte in termine di formazione obbligatoria sulle tematiche dell'anticorruzione e della sicurezza e la formazione "libera";
- Correlazione con gli altri documenti di programmazione dell'Ente con particolare riguardo alle politiche del personale dei prossimi anni e al Piano del lavoro agile;
- consultazione dei dipendenti così da poter meglio individuare le lacune e le necessità formative da poter strutturare nell'ambito della formazione libera.

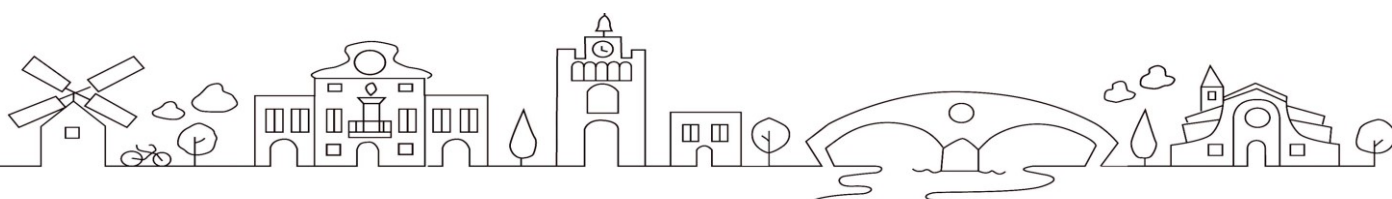
Non è stato possibile in questa sede confrontarsi né con il Comitato Unico di Garanzia (CUG) né con l'Organismo paritetico per l'innovazione (OPI) come sarebbe previsto anche dalle fonti normative in quanto, attualmente, i due organi non risultano essere nominati presso il Comune di Pontassieve. Tali nomine saranno disposte in corso del presente anno e qualora a seguito della presentazione dell'attuale Piano di formazione emergano delle osservazioni si procederà all'integrazione dello stesso con successive modifiche. Il coinvolgimento di tali soggetti entrerà poi a regime definitivamente in sede di pianificazione a partire dal prossimo anno così da poterli garantire la possibilità di apportare un contributo concreto anche in maniera conforme alle disposizioni di legge e secondo le competenze di cui al CCNL.

5. MODALITÀ DI EROGAZIONE

La Pandemia da Covid 19, come già detto, ha comportato un significativo cambiamento nel mondo della formazione negli enti pubblici e non solo. La difficile situazione sanitaria e la necessità di proseguire l'attività lavorativa hanno spalancato la porta allo sviluppo dei processi formativi a distanza. L'allentarsi della pandemia nei due anni successivi ha favorito una lenta ripresa dei corsi in presenza. Ciò nonostante i passi avanti fatti in questo campo rappresentano ormai uno strumento irrinunciabile oltre che un effettivo progresso che comporta notevoli risparmi tanto per gli enti quanto per i soggetti formatori.

Da tutto questo deriva che la presente programmazione, come le successive, è stata strutturata tenendo conto delle opportunità formative che includevano, o includeranno, entrambe le modalità di erogazione (in presenza o in videoconferenza) quale validi strumenti di somministrazione della formazione.

La scelta, ove non imposta dai soggetti formatori e ove non già appurata, sarà effettuata in base alle modalità che favoriscano una migliore interazione con i docenti, un miglior apprendimento e una migliore gestione dell'occasione di formazione. Se infatti per certi corsi eminentemente nozionistici quali, ad esempio, quelli di aggiornamento normativo la modalità a distanza risulta un valido strumento, per altri, come i corsi antincendio o di primo soccorso, è assolutamente imprescindibile svolgere un apprendimento in presenza.



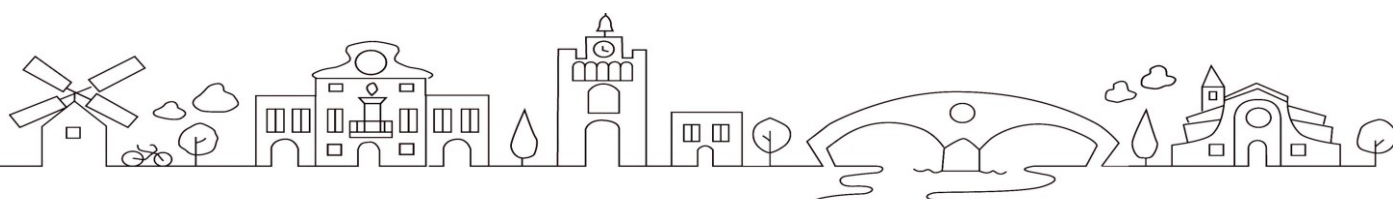
6. PROGRAMMAZIONE DELLA FORMAZIONE 2025-27

La programmazione dell'attività formativa prevista per il triennio 2025-27 si è focalizzata, primariamente, sulle attività da porre in essere nel primo dei tre anni del Piano tanto a livello di formazione obbligatoria, quanto a livello di corsi volontari. Se infatti vi è una sommaria idea su quelle che saranno le attività di formazione obbligatoria che i dipendenti dovranno svolgere durante il primo anno della programmazione risulta pressoché impossibile effettuare una previsione delle attività di formazione "libera" nei due anni successivi a causa delle tante variabili in gioco su un ambito così strutturato e trasversale come quello del personale e della sua formazione. Assunzioni e pensionamenti non prevedibili attualmente ma che comunque si rendano necessarie nei limiti del bilancio possono essere, infatti, in grado di spostare anche in maniera sensibili l'equilibrio delle richieste e delle necessità della formazione. Come tale, qualora si dovessero verificare durante anche il corso del primo anno del Piano eventi tali da cambiare il senso dello stesso per come è stato attualmente presentato e concepito nella sua sostanza, si provvederà a una sua modifica o integrazione nelle opportune sedi. Qualora, invece, le variazioni emergessero in un periodo tardivo dell'anno si provvederà direttamente a un aggiornamento dello stesso in sede di predisposizione di quello che sarà il Piano del prossimo anno.

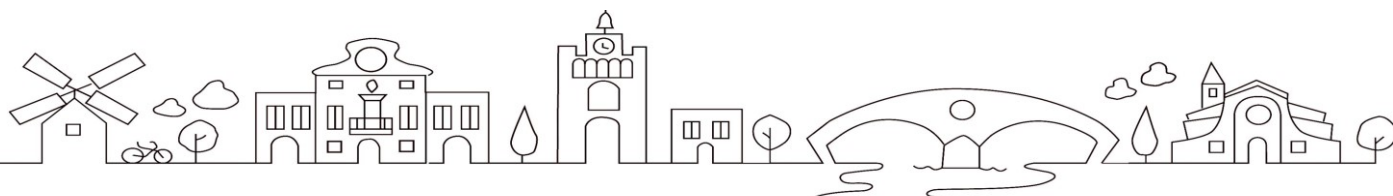
Le tabelle seguenti sono state quindi costruite secondo i criteri descritti e, come tale, contengono le attività di formazioni previste, o prevedibili, suddivise per le aree tematiche delle quali si compone la programmazione e, per ognuno di loro, si è palesato la natura obbligatoria o meno del corso.

Si è poi cercato di individuare lo specifico target di riferimento e, ove fosse possibile, anche una prima approssimazione del numero dei soggetti coinvolti, della durata dei singoli moduli, e della modalità di erogazione.

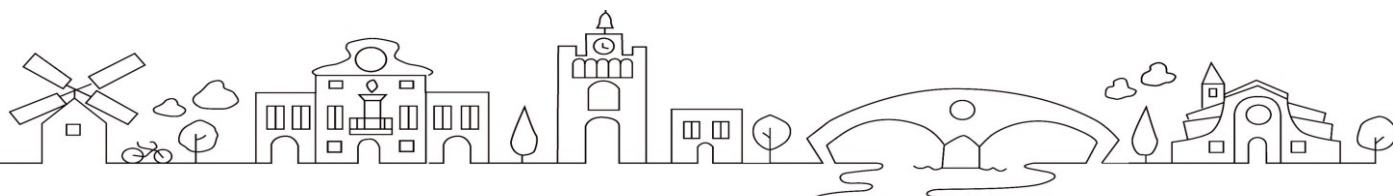
Rispetto a quanto fatto negli anni precedenti si è avuto un'evoluzione per quanto riguarda la definizione della platea dei soggetti interessati dai corsi di formazione. Se, infatti, in occasione degli anni precedenti, non era stato possibile estrapolare con precisione il dato riferito ai dipendenti del solo Comune di Pontassieve quest'anno, grazie alla collaborazione con il Servizio Personale Associato dell'Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve è stato invece possibile individuare con precisione quali siano i dipendenti, allo stato attuale e al netto di assunzioni e pensionamenti come già detto, interessati anche dai corsi di formazione obbligatoria come quelli su tematiche quali anticorruzione e trasparenza, codice di comportamento, protezione dei dati (GDPR), informatizzazione delle attività (CAD), ambiente e sicurezza sul lavoro.



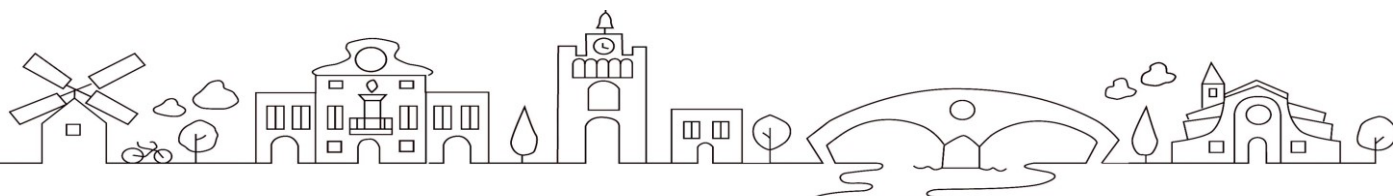
PROGRAMMA DELLA FORMAZIONE 2025*						
MATERIA	ARGOMENTO	TARGET DESTINATARI	N. DESTINATARI	N° CORSI	DURATA CORSI	MODALITA'
Aggiornamento Formazione specifica	Doveri, e responsabilità connessi all'attività svolta	Tutto il personale individuato	8	1	6	Online
Formazione specifica	Doveri, e responsabilità connessi all'attività svolta	Tutto il personale individuato	5	1	4-6	Online
Formazione generale	Doveri, e responsabilità connessi all'attività svolta	Tutto il personale individuato	5	1	4	Online
Sicurezza (Aggiornamento Antincendio)	Obblighi, adempimenti e responsabilità dei soggetti incaricati	Personale incaricato	4	1	5	Mista
Sicurezza (Aggiornamento Primo Soccorso)	Obblighi, adempimenti e responsabilità dei soggetti incaricati	Personale incaricato	6	1	4	Presenza
Sicurezza (Aggiornamento RLS)	Obblighi, adempimenti e responsabilità dei soggetti incaricati	Personale incaricato	1	1	8	Online
Sicurezza (Corso Addetti Escavatore-)	Formazione sull'utilizzo in sicurezza dei mezzi	Personale operaio	2	1	12	Mista
Privacy – Protezione Dati	Comprensione dei soggetti, dei rischi generali e specifici connessi al trattamento dei dati, le misure esistenti, nonché le forme di responsabilità e le sanzioni	Tutto il personale	104	1	3	Mista
TOTALI			135	8	46-48	-
* I dati indicati sono una stima allo stato attuale. Eventuali assunzioni o pensionamenti non al momento preventivabili posso impattare anche significativamente sulla numerosità riportata.						



PROGRAMMA DELLA FORMAZIONE 2026*						
MATERIA	ARGOMENTO	TARGET DESTINATARI	N. DESTINATARI	N° CORSI	DURATA CORSI	MODALITA'
Formazione specifica	Doveri, e responsabilità connessi all'attività svolta	Tutto il personale individuato	Numero da determinare	1	4	Online
Formazione generale	Doveri, e responsabilità connessi all'attività svolta	Tutto il personale individuato	Numero da determinare	1	4	Online
Sicurezza (Aggiornamento Antincendio)	Obblighi, adempimenti e responsabilità dei soggetti incaricati	Personale incaricato	5	1	5	Mista
Sicurezza (Aggiornamento Primo Soccorso)	Obblighi, adempimenti e responsabilità dei soggetti incaricati	Personale incaricato	5	1	4	Presenza
Privacy – Protezione Dati	Comprensione dei soggetti, dei rischi generali e specifici connessi al trattamento dei dati, le misure esistenti, nonché le forme di responsabilità e le sanzioni	Tutto il personale	104	1	4	Mista
TOTALI			114	5	21	-
* I dati indicati sono una stima allo stato attuale. Eventuali assunzioni o pensionamenti non al momento preventivabili posso impattare anche significativamente sulla numerosità riportata.						



PROGRAMMA DELLA FORMAZIONE 2027*						
MATERIA	ARGOMENTO	TARGET DESTINATARI	N. DESTINATARI	N° CORSI	DURATA CORSI	MODALITA'
Aggiornamento Formazione specifica	Doveri, e responsabilità connessi all'attività svolta	Tutto il personale individuato	5	1	6	Online
Formazione specifica	Doveri, e responsabilità connessi all'attività svolta	Tutto il personale individuato	Numero da determinare	1	4	Online
Formazione generale	Doveri, e responsabilità connessi all'attività svolta	Tutto il personale individuato	Numero da determinare	1	4	Online
Sicurezza (Aggiornamento Antincendio)	Obblighi, adempimenti e responsabilità dei soggetti incaricati	Personale incaricato	5	1	6	Mista
Sicurezza (Aggiornamento Primo Soccorso)	Obblighi, adempimenti e responsabilità dei soggetti incaricati	Personale incaricato	6	1	6	Presenza
Sicurezza (Aggiornamento RLS)	Obblighi, adempimenti e responsabilità dei soggetti incaricati	Personale incaricato	1	1	8	Online
Sicurezza (Corso Addetti Escavatore-)	Formazione sull'utilizzo in sicurezza dei mezzi	Personale operaio	3	1	4	Online
Privacy – Protezione Dati	Comprensione dei soggetti, dei rischi generali e specifici connessi al trattamento dei dati, le misure esistenti, nonché le forme di responsabilità e le sanzioni	Tutto il personale	104	1	4	Mista
TOTALI			124	8	42	-
* I dati indicati sono una stima allo stato attuale. Eventuali assunzioni o pensionamenti non al momento preventivabili posso impattare anche significativamente sulla numerosità riportata.						



7. RIFLESSIONI E PROSPETTIVE

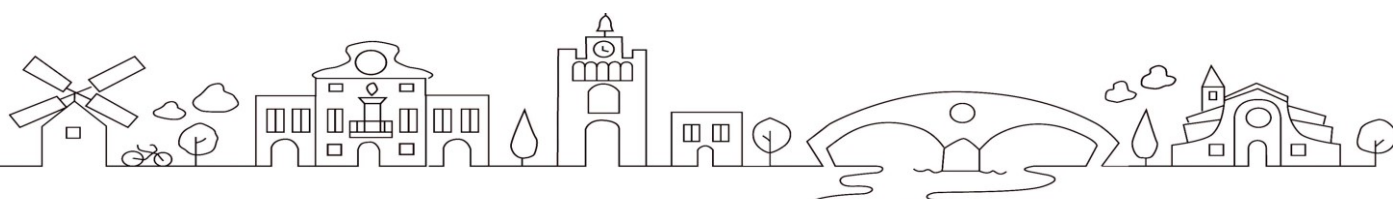
Come si è avuto già modo di ripetere in più occasioni la presente programmazione della formazione costituisce primo approccio a una nuova metodologia per la determinazione delle necessità di formazione e alla risposta che viene messa in atto. Tale sistema si configura quindi come un punto di partenza e di rottura rispetto al consolidato sistema previgente. Va da sé che quanto riportato nelle precedenti pagine è un atto dovuto e necessario, per quanto esposto a più riprese, ma che sarà oggetto di necessarie modifiche e interventi tanto nel presente anno quanto in occasione della realizzazione dei successivi piani nei prossimi anni. Tale operazione è, infatti, fondamentale per poter garantire che la transizione avvenga in maniera dolce senza andare a creare problematiche in un'area così delicata e cruciale come quella della formazione del personale. Un passaggio, quindi, necessario per attivare alla fine la costituzione di un nuovo paradigma che possa, auspicabilmente, dare risultati ancora migliori dei precedenti anche proprio grazie a questa logica di integrazione sinergica con le più generali attività di programmazione dell'Ente.

Sviluppare e consolidare il legame tra il processo di costruzione della formazione da un lato e i circuiti della programmazione e della performance dei dipendenti/responsabili dall'altro è e sarà una delle sfide cruciali di questo nuovo sistema. La formazione del personale è, come più volte ribadito, un elemento chiave nello sviluppo delle risorse della Pubblica amministrazione e come tale essa deve perciò essere non solo tenuta in considerazione in sede di programmazione strategica ma anche in sede di rendicontazione dell'attività svolta dai dipendenti/responsabili quale elemento di giudizio per la valutazione delle loro attività e l'eventuale attribuzione dei premi nell'ambito della performance.

Guardando poi a ulteriori sviluppi futuri a partire già da ora un primo passo sarà, con ogni probabilità, la ricerca di un sempre maggior coordinamento che sia anche sostanziale e non solo formale tra le iniziative di formazione a carattere trasversale e quelle iniziative di formazione specialistiche relative alle "programmazioni di settore" che stanno a monte della pianificazione generale e che passeranno attraverso il ruolo attivo di uno o più soggetti referenti della formazione che possano seguire il processo della formazione dalla sua pianificazione, all'effettiva erogazione della stessa fino alla rendicontazione della qualità dei servizi resi, necessario punto di partenza per la programmazione successiva. Il maggior coordinamento non guarderà però solo all'interno dell'Ente ma anche al suo esterno, verso l'Ufficio del Personale Associato dell'Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve con i quali, già in occasione della predisposizione del presente Piano, sono stati avviati dei dialoghi volti alla costruzione di una programmazione sempre più precisa, puntuale e strutturata anche su tematiche non obbligatorie ma ritenute ormai di fondamentale importanza per la formazione di un qualsiasi dipendente pubblico.

L'erogazione dei corsi poi sarà strutturata attraverso uno sfruttamento di tutte le modalità di formazione attualmente disponibili (Formazione in aula; Formazione attraverso webinar; Formazione in streaming) ma anche con una maggiore apertura rispetto a quanto non sia stata riscontrata in passato verso modalità innovative e interattive che potrebbero essere messe a disposizione dal progresso tecnologico con l'obiettivo primario di arrivare a offrire a tutti i dipendenti eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative e una formazione di qualità.

Va però detto che per quanto sia auspicabile la costruzione di un legame sempre più stratto delle attività di formazione con i cicli della programmazione e della performance, allo stesso tempo la formazione non dovrà mai rimanere vincolata e limitata dagli stretti confini della programmazione stessa. Obiettivo della programmazione è infatti quello di fornire una formazione di qualità che possa accrescere le competenze e le professionalità dei dipendenti e come tale l'attività pianificatoria si deve, e si dovrà sempre più, proporre come uno strumento flessibile e servente che funga da linea guida e non come un rigido perimetro di contenimento.



Da questo deriva che il quadro delineato nelle pagine precedenti rappresenterà il principale punto di riferimento per le attività da porre in essere ma, allo stesso tempo, si continuerà anche a usufruire di tutte le opportunità di formazioni non prevedibili a priori e offerte da quelle realtà come l'Istituto per la Finanza e l'Economia Locale (IFEL) che, ogni anno, erogano centinaia di corsi di formazione gratuiti ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni su temi attuali e aggiornamenti cruciali per l'attività degli enti.

