COMUNE DI TOLLO
PROVINCIA DI CHIETI

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
N. 25 DEL 13/03/2025

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLA FORMAZIONE 2025/2027 SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025/2027 AI SENSI DELL'ART.6 DEL D.L. 80221 CONVERTITO CON MODIFICA IN LEGGE 113/2021

L'anno duemilaventicinque, addì tredici, del mese di Marzo alle ore 15:45, si è riunita presso la SEDE DELLA GIUNTA, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla Legge dello Stato e dallo Statuto, la Giunta Comunale sotto la presidenza del Sindaco Dott. RADICA ANGELO.

All'appello nominale risulta:

CARICA	COGNOME E NOME	PRESENTE
SINDACO	RADICA ANGELO	SI
ASSESSORE	D'INCECCO AMALIA	SI
ASSESSORE	PUCA GIADA	SI
ASSESSORE	CAVUTO GIUSTINO	--
VICE SINDACO	DI PAOLO DOMENICO	SI

Presenti n° 4 Assenti n° 1

Partecipa il Segretario Comunale ISCERI RAFFAELA, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Assume la Presidenza il Sindaco Dott. RADICA ANGELO, il quale, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.per la trattazione dell'oggetto sopra riportato.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATO l'art. 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021 recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" convertito, con modificazioni, con legge 6 agosto 2021, n. 113, il quale ha introdotto, in un'ottica di semplificazione della molteplicità di adempimenti pianificatori attualmente previsti dalla normativa vigente, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) quale strumento programmatorio avente durata triennale da adottare da parte delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, entro il 31 gennaio di ogni anno;

Premesso:

- che con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 30 del 27/12/2024 veniva approvato il Documento Unico di Programmazione per il periodo 2025-2027;
- che con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 31 del 27/12/2024 veniva approvato il Bilancio di previsione per il triennio 2025-2027;
- che con Deliberazione della Giunta Comunale n. 14 del 08/02/2024 veniva approvato il Piano Integrato Attività e Organizzazione per il periodo 2024-2026;

Visto l'art. 1 del D.P.R. 24 giugno 2022 n. 81 (GU n. 151 del 30-6-2022), che individua gli adempimenti assorbiti dal PIAO e, in particolare, gli adempimenti relativi a:

- Piano della performance (ex art. 10, commi 1 e 1-ter, del d.lgs. 150/2009);
- Piano di prevenzione della corruzione (ex art. 1, commi 5 e 60 della l. 190/2012);
- Piano organizzativo del lavoro agile (ex art. 14, c. 1, della l. 124/2015);
- Piano dei Fabbisogni (ex art. 6, commi 1, 4, 6 del D.Lgs. n. 165/2001);
- Piano delle azioni concrete (ex art. 60-bis e 60-ter del D.Lgs. n. 165/2001);
- Piani di azioni positive (ex art. 48, c. 1, del d.lgs. 198/2006);
- Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio (ex art. 2, c. 594 della l. 244/2007);
- Piano della Formazione;

Visto il D.M. della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Funzione Pubblica - in data 30 giugno 2022, n. 132 avente ad oggetto "*Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*", che regolamenta il contenuto del PIAO e fornisce, in allegato, il Modello di Piano- Tipo, a cui le pubbliche amministrazioni devono attenersi nella redazione del nuovo documento di programmazione unificata e integrata;

Dato Atto che con deliberazione di Giunta Comunale n. 14 del 08/02/2024 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 e che la sottosezione 3.4 dello stesso - Piano della Formazione del Personale 2024 – 2026 necessita di essere aggiornata secondo l'allegato (A) al presente atto il quale

costituisce piano formativo con valenza triennale 2025/2027, predisposto dal segretario comunale.

Tenuto Conto che il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) dell'Italia, approvato il 13 luglio 2021 con decisione di esecuzione del Consiglio, che si pone l'obiettivo di digitalizzare e modernizzare la Pubblica Amministrazione mediante la realizzazione di infrastrutture digitali, banche dati interoperabili, piattaforme e servizi efficaci, passando obbligatoriamente anche per la formazione del personale, tramite l'attuazione di misure per lo sviluppo e l'acquisizione di nuove competenze, per i dipendenti pubblici, e il miglioramento di quelle esistenti.
Considerato che

- la formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città. La formazione è finalizzata all'aggiornamento e allo sviluppo delle competenze riferite alla categoria professionale di appartenenza organizzativo - gestionale, oltre che tecniche e alla trasmissione di conoscenze, all'aggiornamento e allo sviluppo delle competenze di base.
- Le sfide del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza che vedono impegnate le amministrazioni, non possono prescindere dal riconoscimento del valore del patrimonio umano presente in ciascuna realtà lavorativa quale motore del cambiamento e dell'innovazione nella Pubblica amministrazione. Lo sviluppo delle competenze dei dipendenti pubblici rappresenta infatti, insieme al reclutamento, alla semplificazione e alla digitalizzazione, una delle principali direttrici dell'impianto riformatore avviato con il decreto-legge 80/2021.
- Le transizioni amministrativa, digitale ed ecologica sono possibili soltanto attraverso un grande investimento sul capitale umano, si evidenzia a tal proposito l'importanza dell'offerta formativa gratuita della Piattaforma Syllabus. Inoltre, proprio dalla necessità del corretto utilizzo e riscontro nell'applicazione del Sistema di Valutazione della performance individuale, discendono i temi di maggior interesse da introdurre nel Piano della Formazione del triennio.
  A questi si aggiungono i temi relativi alla formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:
    - Trasparenza, integrità e anticorruzione (Legge n.190/2012, D.Lgs n. 33/2013);
    - Sicurezza sul luogo di lavoro (D. Lgs. n. 81/2008);
    - Difesa e tutela della privacy (D. Lgs. n. 196/2003 e GDPR 2016/679);
    - Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR n. 62/2013);
    - Codice Amministrazione Digitale (D.Lgs. n. 82 del 7/03/2005 e ss.mm.ii).
    - BIM Management digitalizzazione delle opere pubbliche (decreti ministeriali Bim 1 e 2 e d.lgs. 36/2023).
- Obiettivo del Piano della formazione è quello di:
  - superare le criticità, rafforzare-aggiornare le competenze esistenti sia per lo sviluppo professionale dei dipendenti nel loro insieme che per

valorizzare le eccellenze;
- favorire un importante processo di inserimento lavorativo del personale neoassunto per trasferire conoscenze legate all'operatività del ruolo e per favorirne la crescita culturale;
- consolidare il sistema di valutazione del personale sia in termini di performance individuale che in termini di performance organizzativa;
- misurare il livello di soddisfazione o all'apprendimento dei partecipanti;
- favorire lo sviluppo delle risorse umane anche in funzione dei cambiamenti organizzativi e culturali che nascono dalla spinta dei nuovi bisogni.

Considerato pertanto necessario ottemperare alle indicazioni sopra richiamate al fine di dare organicità alle attività di formazione e aggiornamento del Comune, nonché contribuire attivamente al miglioramento organizzativo dell'Ente ed alla valorizzazione del proprio personale, per cui l'Amministrazione intende procedere all'approvazione del Piano della Formazione per l'anno 2025/2027 in modalità condivisa – convenzione con i comuni di Vacri e Villamagna;

Ritenuta la proposta di aggiornamento del Piano della Formazione 2024/2026 (All. 1) conforme ai requisiti e standard normativi, funzionali e organizzativi attinenti alla materia in esame e, conseguentemente, suscettibile di approvazione, quale aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 di prossima approvazione, nel quale andrà a confluire;

Richiamati:
- il D. Lgs. 267/2000 (Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali);
- il D. Lgs. 165/2001;
- il D. Lgs. 150/2009;
- il CCNL di comparto Regioni e Autonomie locali sottoscritto il 16/11/2022;
- il vigente Statuto dell'Ente;
- il Regolamento comunale sull'ordinamento dei servizi e degli uffici;

Ravvisata la rispondenza del presente atto ai principi di regolarità e correttezza amministrativa ai sensi e per gli effetti dell' art. 147-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Acquisiti, ai sensi dell'art. 49 e 147-bis del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267, i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dal responsabile del Servizio amministrativo e dal responsabile del Servizio finanziario;

Con voti unanimi;

DELIBERA

1. **Di Stabilire** che la premessa narrativa costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto e si intende totalmente richiamata;
2. **Di Approvare** l'aggiornato Piano della Formazione 2025-2027 (all. 1) allegato alla presente deliberazione, la quale integra la precedente deliberazione Giunta Comunale n. 14 del 08.02.2024 con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026;

3. **Che** il presente Piano Triennale della Formazione 2025/2027 andrà a confluire nel PIAO 2025-2027 di prossima approvazione e di cui è parte integrante;
4. **Di Dare Atto** che le risorse finanziarie necessarie per garantire piena attuazione al predetto Piano Formativo sono state regolarmente allocate negli appositi interventi del bilancio previsionale relativo al periodo 2025 - 2027 e di demandare a successive specifiche determinazioni dirigenziali l'assunzione dei necessari impegni di spesa, ogni qualvolta si proceda all'organizzazione delle relative attività formative;
5. **Di Comunicare** l'adozione del presente atto ai Responsabili di Area e a tutti i dipendenti**;**

6. Di Disporre la pubblicazione della presente delibera e del Piano della Formazione nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 sul sito internet sezione "Amministrazione trasparente", all'interno della sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali";

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Il Responsabile del Servizio ai sensi dell'art. 147/bis del TUEL 267/2000 e dell'art. 11 del Regolamento sui controlli interni in ordine alla proposta n.ro 129 del 13/03/2025 esprime parere **FAVOREVOLE.**

Parere firmato dal Responsabile del Servizio Dott. RADICA ANGELO in data 13/03/2025

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Il Responsabile del Servizio a, ai sensi del D.Lgs. 267/2000 art. 151 c. 4, in ordine alla regolarità contabile della Proposta n.ro 129 del 13/03/2025 esprime parere: **FAVOREVOLE**

Parere firmato dal Responsabile del Servizio CORVACCHIOLA ALESSANDRO in data 13/03/2025.

LETTO APPROVATO E SOTTOSCRITTO

Il Sindaco

Dott. RADICA ANGELO

Il Segretario Comunale

ISCERI RAFFAELA

PIANO DELLA FORMAZIONE DEL COMUNE DI TOLLO PER L'ANNO 2025

Premessa

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città.

In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'Ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le Pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono, altresì, essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra questi, i principali sono i seguenti:

- il D.Lgs. n. 165/2001, art. 1, comma 1, lettera c), che prevede la "migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti";
- gli artt. n. 54 e 55 del CCNL del personale degli Enti locali del 16 novembre 2022, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;
- 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; 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;
- la legge 6 novembre 2012, n. 190, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", ed 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 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: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;
- 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 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.
- La Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 23.03.2023 avente ad oggetto: "*indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale. Il consolidamento di questi processi, in particolare, costituisce presupposto per innalzare l'efficacia e l'impatto degli interventi finalizzati alla formazione e allo sviluppo del personale, ottimizzando, nel contempo, l'utilizzo delle risorse disponibili*."
- Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28.11.2023 "*Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della Performance individuale*".

Evidenziato che, con riferimento alla Direttiva del Ministro per la Pubblica Istruzione, viene stabilito che *"…le pubbliche Amministrazioni assegnano a tutto il personale obbiettivi che impegnino il Dirigente stesso a promuovere un'adeguata partecipazione ed attività di*

formazione per se stesso e per il personale assegnato. In particolare tali obbiettivi devono prevedere:

- *La partecipazione del Dirigente ad iniziative di formazione volte a rafforzare le competenze trasversali o soft skills, quelle relative alla valutazione della performance, alla gestione dei progetti e dei finanziamenti e più in generale le competenze abilitanti processi di transizione digitale, ecologica e amministrativa delle amministrazioni in linea con le finalità PNRR. Le attività formative finalizzate all'aggiornamento e/o miglioramento delle conoscenze e delle competenze prevedono un impegno non inferiore a 24 ore annue;*
- *La definizione, anche a seguito di confronto informale con il personale assegnato, di piani formativi individuali su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale, per un impegno complessivo non inferiore alle 24 ore annue. I piani formativi individuali devono essere definiti dal dirigente in coerenza con gli esiti dell'annuale valutazione individuale della performance, con specifico riferimento alla parte relativa ai comportamenti*."

Fabbisogni formativi

Al fine di elaborare un quadro delle priorità per la definizione del programma annuale/triennale di formazione si è provveduto ad effettuare una ricognizione del fabbisogno dei diversi Servizi.
Il segretario comunale ha richiesto ai Responsabili di Area, in relazione a diverse tematiche, l'indicazione dei bisogni formativi per il personale ad essi assegnato.
Pertanto, in relazione ai riscontri pervenuti, sono stati individuati i bisogni formativi dell'Ente cui il presente Piano è ispirato.
Si dà atto, infine, che, in conformità ai più recenti orientamenti normativi in materia di pianificazione della formazione, la rilevazione dei fabbisogni formativi verrà effettuata sistematicamente e verranno predisposti idonei strumenti di monitoraggio delle attività formative, soprattutto per ciò che concerne i contenuti e la ricaduta effettiva di tali interventi sull'intero sistema organizzativo.
Ne consegue che il presente Piano potrà essere oggetto di modifica nel corso dell'anno qualora dovessero presentarsi ulteriori bisogni formativi.

Principi della formazione

Il presente Piano della formazione 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 capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni o ai propri fini;

- economicità: le modalità di formazione saranno attuate anche in sinergia con altri Enti locali al fine di garantire sia il confronto fra realtà simili sia un risparmio economico.

Soggetti coinvolti nel processo di formazione

Il Segretario Comunale e l'Ufficio Risorse Umane del Comune di Tollo sono le unità organizzative preposte al servizio di formazione.
I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono i seguenti:

- i dipendenti dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli, ovvero la rilevazione dei fabbisogni formativi, l'individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale e la definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza;
- tutti i dipendenti delle altre aree, che sono i destinatari della formazione e 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.

Livelli di formazione

Il Piano della formazione si articola su diversi livelli di formazione:

1. interventi formativi di carattere trasversale, seppure intrinsecamente specialistico, che interessano e coinvolgono i dipendenti appartenenti a diverse aree/servizi dell'Ente;
2. formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza e in materia di sicurezza sul lavoro;
3. formazione continua riguardante 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.

1. FORMAZIONE SPECIALISTICA TRASVERSALE

Una parte rilevante delle attività formative è riservata alla partecipazione dei dipendenti ai corsi attivati dall'INPS nell'ambito del programma Valore P.A., che offre la possibilità di formare il proprio personale con corsi di formazione gratuiti.
Il Comune di Tollo ha aderito, infatti, al Programma Formativo INPS Valore PA che prevede una serie di corsi destinati ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, con posti limitati, su alcune aree tematiche di interesse generale delle pubbliche amministrazioni (quali per es. la Transizione al Digitale e Produzione, Gestione e Conservazione dei Documenti Digitali; Potenziamento attività di comunicazione e verifica della maggiore comprensione degli utenti rispetto all'attività dell'Ente; Crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle Amministrazioni Pubbliche, ecc.).
A ciò si aggiunga che l'Ente ha aderito, altresì, al progetto Syllabus – competenze digitali, il quale offre ai dipendenti pubblici una formazione personalizzata, 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 e una maggiore diffusione di servizi online più semplici e veloci per cittadini e imprese.

Inoltre, per l'anno 2025 l'Ente ha l'intenzione di aderire ad una formazione in convenzione con i comuni di Vacri e Villamagna e ripartizione dei relativi costi.

FORMAZIONE OBBLIGATORIA

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.
La modalità di realizzazione degli interventi formativi verrà individuata, di volta in volta, dal Responsabile della prevenzione della corruzione, nonché dai Funzionari ai quali sono state conferite le competenze gestionali sulle relative materie, tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative.

2. FORMAZIONE CONTINUA

Il Comune di Tollo ha aderito all'Associazione ASMEL, che propone un'offerta formativa molto ampia a disposizione di tutti i dipendenti. Tali moduli formativi prevedono una partecipazione dei dipendenti a distanza in modalità webinar.
Tale programma riguarda tutte le aree dell'Ente con percorsi specifici per gli argomenti più interessanti; di seguito, si riporta l'elenco dei corsi di formazione erogati per ogni singola area di servizio:

- Anticorruzione - trasparenza, pubblicità, accesso
- Codice di Comportamento
- Etica pubblica.
- Gli incarichi extra istituzionali svolti dal dipendente pubblico
- Il piano integrato di attività e organizzazione (piao) negli enti locali
- La "Protezione dei dati personali"

Inoltre, il Piano della formazione verrà ulteriormente integrato dalle richieste di formazione avanzate dai singoli settori e dalle specifiche esigenze formative non attualmente prevedibili, previa consultazione del Segretario Generale e dell'Ufficio Risorse Umane, sulla base delle risorse finanziarie disponibili. Tale formazione dovrà essere effettuata cercando di assicurare il coordinamento tra le iniziative di formazione a carattere trasversale e le iniziative di formazione specialistiche, attraverso la figura del referente della formazione, una figura professionale interna ad ogni settore che per conoscenze e abilità è capace di assumerne il ruolo.