



Comunità Montana “Vallo di Diano”

Località Vascella – Padula

Codice Fiscale 83002020655 - Recapito telefonico 0975 778165

Mail: posta@montvaldiano.it Pec: posta@pec.montvaldiano.it

Allegato 7 PIAO 2025 - 2027

FORMAZIONE DEL PERSONALE

La Comunità Montana con deliberazione del Consiglio Generale n. 7 del 27/6/2023 ha approvato la costituzione tra la Comunità Montana Vallo di Diano ed i Comuni di Atena Lucana, Buonabitacolo, Casalbuono, Monte San Giacomo, Montesano sulla Marcellana, Padula, Pertosa, Polla, Sala Consilina, San Pietro al Tanagro, Sant'Arzenio, San Rufo, Sanza, Sassano e Teggiano della convenzione per la gestione associata della formazione del personale dipendente e degli amministratori, ai sensi e per gli effetti dell'art. 30 del T.U.E.L. n. 267/2000 e dell'art. 3, comma 2, del D.lgs. 156/2012, al fine di assicurare nel territorio valdianese il perseguimento dei principi e dei valori costituzionali di legalità, buon andamento ed imparzialità. La formazione, in tal senso, rientra nella strategia organizzativa dell'Ente, in linea con quanto previsto dall'art.1, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 che è finalizzato all'accrescimento dell'efficienza delle Amministrazioni, alla razionalizzazione del costo del lavoro pubblico e alla migliore utilizzazione delle risorse umane. In aggiunta, è fermo convincimento (oltre che obbligo di legge), che lo sviluppo delle risorse umane, la valorizzazione delle competenze personali necessarie anche per ottenere un efficace sviluppo organizzativo, debbano armonizzarsi con una maggior consapevolezza da parte dei lavoratori in ordine alla salute ed alla sicurezza nei luoghi di lavoro, in adempienza ai dettati del D.lgs 81/2008 e s.m.i..

Di recente il **Ministro per la Pubblica Amministrazione Paolo Zangrillo** lo scorso **16 gennaio 2025** ha emanato una **nuova direttiva** sulla formazione e valorizzazione del capitale umano nella Pubblica Amministrazione, recante “**Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti**”. Questo documento strategico si collega agli atti di indirizzo precedenti, dedicati al rafforzamento delle competenze e alla misurazione della performance, e ribadisce l'importanza della formazione come leva essenziale per la crescita dei dipendenti pubblici e il miglioramento dei servizi offerti ai cittadini.

La nuova direttiva punta a:

- **Promuovere soluzioni formative funzionali** al raggiungimento degli obiettivi strategici delle amministrazioni;
- **Introdurre sistemi di monitoraggio e valutazione** dell'impatto della formazione, misurandone i benefici nella creazione di valore pubblico;
- **Rafforzare la partecipazione attiva dei dipendenti** con un obiettivo concreto: a partire dal 2025, ogni dipendente dovrà completare almeno **40 ore di formazione annue**. Al carattere di obbligatorietà della formazione sono associati **specifici profili di responsabilità**

Secondo il Ministro Zangrillo, “*la formazione è un obiettivo di performance concreto e misurabile, che ogni dirigente deve garantire, assumendo un ruolo chiave come gestore del personale e promotore dello spirito di squadra*”.

A partire dal 2025, pertanto, ogni dipendente pubblico dovrà partecipare a corsi di formazione per un totale di 40 ore all'anno. Questo nuovo obbligo mira a responsabilizzare i dirigenti, i quali dovranno assicurarsi che ogni lavoratore riceva la giusta formazione.

Anche questa Amministrazione è chiamata a monitorare l'efficacia degli interventi formativi e a verificare che questi contribuiscano realmente a migliorare la qualità del servizio pubblico.

Gli obiettivi principali della nuova direttiva sono:

- garantire che la formazione sia allineata con gli obiettivi strategici delle amministrazioni;
- valutare l'efficacia della formazione e il suo impatto nel creare valore pubblico.

Uno degli strumenti principali per raggiungere questi obiettivi è la piattaforma “Syllabus”, un sistema che permette di creare percorsi formativi personalizzati per ciascun dipendente pubblico.

Ogni lavoratore verrà valutato inizialmente per capire le proprie competenze e lacune e, sulla base di questa analisi, verranno proposti corsi adeguati.

Syllabus offre una vasta gamma di corsi, che vanno da quelli più generali, come il miglioramento delle competenze di base, a quelli più specifici e specializzati. Lo scopo è quello di creare un ecosistema formativo



Comunità Montana "Vallo di Diano"

Località Vascella – Padula

Codice Fiscale 83002020655 - Recapito telefonico 0975 778165

Mail: posta@montvaldiano.it Pec: posta@pec.montvaldiano.it

continuo, in grado di rispondere alle sfide tecnologiche e normative che riguardano la Pubblica Amministrazione.

I principali vantaggi di Syllabus includono:

- monitoraggio continuo delle competenze, con report dettagliati sul progresso individuale e collettivo;
- promozione di una cultura della formazione continua, che mira a migliorare l'efficacia del lavoro pubblico;
- supporto all'attuazione degli obiettivi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), con particolare attenzione alla transizione digitale ed ecologica.

Le amministrazioni sono obbligate a registrarsi sulla piattaforma Syllabus e a garantire l'accesso a tutti i dipendenti, compresi i neoassunti.

Inoltre, vengono previsti percorsi formativi su temi come:

- leadership e gestione del personale;
- competenze digitali, cruciali per l'innovazione tecnologica;
- etica professionale e trasparenza;
- prevenzione della violenza di genere, un tema centrale nelle politiche pubbliche.

Pertanto si forniscono le seguenti informazioni dettagliate su ogni intervento formativo, tra cui:

l'area di competenza e la relativa descrizione;

se la formazione è obbligatoria, con il riferimento normativo;

i destinatari dei corsi;

le modalità di erogazione (formazione in aula, online, ecc.);

il numero di ore previste per ogni corso;

le risorse utilizzabili, come Syllabus o altre piattaforme formative;

i tempi di erogazione.

Nel monitoraggio, l'Amministrazione dovrà registrare quante persone hanno effettivamente completato i percorsi formativi.

Alla luce di questi elementi, la proposta formativa rivolta al personale persegue i seguenti obiettivi:

a) prevedere percorsi di formazione iniziale a carattere teorico e pratico;

b) assicurare l'aggiornamento giuridico normativo;

c) assicurare la tempestiva formazione obbligatoria quando prevista;

d) offrire opportunità formative, anche a maggior strutturazione, che favoriscano i percorsi individuali di crescita professionale.

Posto che non risulta funzionale procedere alla redazione di un piano di formazione di dettaglio, ma programmare i singoli eventi in relazione alle esigenze che via via si manifestano, è opportuno invece definire i criteri di massima su cui orientare le attività formative:

a) formazione in materia di anticorruzione e trasparenza, preferibilmente da realizzare in house, come peraltro è stato fatto nell'ultimo triennio;

b) formazione professionalizzante sia di aggiornamento, con riguardo agli ambiti generali e trasversali, come a quelli specifici e tecnici, che a carattere costitutivo, in caso di nuove assunzioni o cambiamento di mansioni, modifiche normative, innovazioni organizzative, tecnologiche o procedurali;

c) formazione specifica rivolta ai nuovi assunti e formazione obbligatoria

Nell'allegato tabella è contenuto il programma formativo del 2025.

L'Ente individuate le tematiche provvederà all'organizzazione dell'evento formativo utilizzando di volta in volta diversificando le modalità di erogazione e le risorse utilizzabili nel rispetto dell'erogazione di almeno 40 ore di formazione annue previsto dalla recente normativa.