



COMUNE DI PIANTEDO

Piano Triennale della Formazione del Personale

2025-2027

PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI

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.

Il piano della formazione del personale è il documento formale, di autorizzazione e programmatico, che individua gli obiettivi e definisce le iniziative formative utili a realizzarli.

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 queste, le principali sono:

- il **D.lgs. 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”*;
- **Artt. 54 e ss CCNL 16/11/2022**, che definiscono le linee guida generali in materia di formazione rispetto al suo ruolo primario nel processo di cambiamento finalizzato al conseguimento di maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;
- La **legge 6 novembre 2012, n. 190** “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, che prevede l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di

formazione:

- a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
 - b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio.
- 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**, 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, 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 “T.U. sulla salute e sicurezza sul lavoro”** il quale dispone all'art. 37 che:

“Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento a:

 - a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
 - b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda...
 - c) e che i “dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro”;
 - Il **“Decreto Reclutamento”** convertito dalla legge 113 del 06/08/2021, in relazione alle indicazioni presenti per la stesura del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per la parte formativa;
 - 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;
 - Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA (pubblicato il 10 gennaio 2022);
 - **Decreto del Ministro della Funzione Pubblica 8 maggio 2018 (G.U. n° 173/2018)**, relativo a “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle

- amministrazioni pubbliche”;
- **Decreto del Ministro della Funzione Pubblica 22 luglio 2022** (G.U. n° 215/2022), relativo a “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”;
 - **Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 28 novembre 2023**;
 - **Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 14 gennaio 2025**.

PRINCIPI DELLA FORMAZIONE

La Formazione deve ispirarsi 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 valutando i corsi erogati rispetto a tre specifici aspetti:
 - gradimento
 - apprendimento
 - trasferibilità;
- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.

ATTORI DELLA FORMAZIONE

Gli attori della Formazione e quindi del presente piano sono:

- **Dipendenti titolari di incarico di Elevata Qualificazione (EQ)**. Sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza.
- **Dipendenti**. Sono i destinatari della formazione e oltre ad essere i destinatari del servizio, i dipendenti vengono coinvolti in un **processo partecipativo**.
- **Docenti**. L’Ente può avvalersi sia di **docenti esterni** sia di **docenti interni all’Amministrazione**. I soggetti interni deputati alla realizzazione dei corsi mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi. La formazione può comunque essere effettuata, da docenti esterni, esperti in materia, appositamente selezionati.

MODALITÀ E REGOLE DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE – DIRETTIVE MINISTRO PA DEL 24.03.2023 E DEL 14.01.2025

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

- Formazione in aula
- Formazione attraverso webinar
- Formazione in streaming

Sarà privilegiata la formazione a distanza, attraverso il ricorso a modalità innovative ed interattive. Le modalità di formazione negli enti pubblici sono fissate in particolare dalle **Direttive del 24 marzo 2023 e del 14 gennaio 2025** del Ministro della PA, ove sono individuati target degli obiettivi formativi annuali. Oltre all'adesione al progetto Syllabus (per il quale si rinvia all'apposita sezione), la Direttiva prevede quali materie su cui viene chiesto ai dipendenti di formarsi la transizione ecologica, digitale e amministrativa promosse dal PNRR.

Le Pubbliche Amministrazioni dovranno garantire a ciascun dipendente almeno 40 ore di formazione all'anno, arrivando quindi a circa 5 giornate lavorative su base annua, con priorità di investimento in ambito formativo nelle materie afferenti alla transizione digitale, amministrativa ed ecologica delle amministrazioni stesse.

La formazione è rivolta a tutto il personale (dirigente e non dirigente) dipendente dell'Ente, in un regime di pari opportunità e di condivisione.

I processi formativi devono essere governati, monitorati e controllati per valutarne l'efficacia (crescita professionale, impatto organizzativo, miglioramento dei servizi al cittadino) e la qualità.

In attuazione della direttiva del Ministro della PA di gennaio 2025, vengono previste, in via generale, 40 ore di formazione da svolgere da parte di ogni dipendente attraverso la frequenza di corsi formativi sia in presenza, che online (erogati da enti pubblici e/o privati, sia a pagamento che gratuiti), nonché attraverso momenti di studio individuale e di confronto/studio con colleghi di altri enti locali. Tuttavia, stante le peculiari caratteristiche dell'ente e la limitata disponibilità di personale, vengono disposte le seguenti specificazioni:

- ✓ per il personale neoassunto, è previsto un periodo iniziale di affiancamento teorico-tecnico-operativo, sia in presenza che da remoto, con anche momenti di studio individuale. Pertanto le 40 ore dovranno prioritariamente essere assolte all'interno di tale periodo;
- ✓ per il personale assegnato esclusivamente a mansioni operative/esecutive (operatori-operatori esperti), le ore formative potranno essere svolte, oltre che tramite la frequenza di appuntamenti formativi in presenza e online, anche attraverso momenti di confronto e aggiornamento con il relativo responsabile del servizio, con riferimento alle singole mansioni e ai compiti puntuali di volta in volta assegnati.

PROGRAMMA FORMATIVO PER IL TRIENNIO 2025-2027

Sono state individuate le tematiche formative per il piano del triennio 2025-2027, con l'obiettivo di offrire a tutto il personale dell'ente eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative, personale.

L'attività formativa del triennio si andrà a sviluppare prevalentemente sulle seguenti aree tematiche:

- **area obbligatoria:** sarà realizzata in collaborazione con gli uffici competenti tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:
 - Anticorruzione e trasparenza
 - Codice di comportamento
 - CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale
 - Sicurezza sul lavoro
 - Digitalizzazione della P.A. e PNRR
- **area giuridico-amministrativa**
- **area economico-finanziaria, programmazione e controlli**
- **area informatica e digitale**

CORSI SPECIFICI

Tali corsi hanno lo scopo di favorire l'approfondimento di argomenti specifici che interessano specifici settori o soggetti.

Progetti formativi comuni a tutte le aree:

- adesione all'iniziativa "Syllabus per la formazione digitale";
- approfondimento normativo in materia di Contratti Pubblici per Lavori, Servizi e Forniture;
- formazione in materia di anticorruzione, trasparenza e codice di comportamento;
- aggiornamento giuridico-amministrativo connesso con l'attività di servizio;
- formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, privacy e CAD;
- Digitalizzazione dei processi.

Progetti Area Amministrativa-Demografica-Personale

Attività formative in tema di:

- trattamento economico e giuridico del personale;
- sviluppo dei Servizi IT e dell'offerta digitale ai cittadini;
- innovazione digitale nei servizi sociali e demografici.

Progetti Area Tecnica

Attività formative in tema di:

- pianificazione e gestione del territorio;
- PNRR e lavori pubblici;
- Protezione civile;

Progetti Area Polizia Locale

Attività formative in tema di:

- Nuovo Codice della strada
- Viabilità e monitoraggio del territorio

Progetti Area Finanziaria

Attività formative in tema di:

- contabilità economico patrimoniale ACCRUAL;
- a titolo esemplificativo ma non esaustivo: Cassa vincolata; Contabilità lavori pubblici; Controlli interni; Controlli partecipate; Controlli PNRR e Decreto PNRR; Debiti fuori bilancio e transazioni;

RISORSE FINANZIARIE

Le risorse economiche per la realizzazione delle attività formative interne e per le iscrizioni ai corsi esterni sono quelle stanziare su apposito capitolo di spesa del Bilancio della Provincia dell'esercizio finanziario di riferimento.