



CITTA' DI CIVITANOVA MARCHE

PROVINCIA DI MACERATA

C.A.P. 62012 – Codice Fiscale e Partita IVA n. 00262470438

comune.civitanovamarche@pec.it

SOTTO SEZIONE 3.3 P.I.A.O.

PIANO DELLA FORMAZIONE 2025-2027

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113. Legge n. 74 del 21.06.2023)

Indice

Premessa e riferimenti normativi Soggetti coinvolti

Programma formativo per il triennio 2025-2027

Formazione specialistica trasversale Formazione obbligatoria

Formazione continua

Modalità di erogazione della formazione Risorse finanziarie

Monitoraggio e verifica dell'efficacia della formazione

Programma formativo



CITTA' DI CIVITANOVA MARCHE

PROVINCIA DI MACERATA

C.A.P. 62012 – Codice Fiscale e Partita IVA n. 00262470438

comune.civitanovamarche@pec.it

PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI SOGGETTI COINVOLTI

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 indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:

- valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione
- 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. Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

Il Piano della Formazione del personale è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno. Attraverso la predisposizione del piano formativo si intende, essenzialmente, aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici.

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:

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";

gli artt. Specifici del CCNL del personale degli Enti locali, 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



CITTA' DI CIVITANOVA MARCHE

PROVINCIA DI MACERATA

C.A.P. 62012 – Codice Fiscale e Partita IVA n. 00262470438

comune.civitanovamarche@pec.it

e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", e 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 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.

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 decorre dal 25 maggio 2018, che 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.
2. 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;

Il 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" che 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 ... 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.

La direttiva del Ministro per la PA del 28 marzo 2023, sen. Paolo Zangrillo, riguardante la pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal PNRR;

La legge n.74 del 21 giugno 2023 di conversione del decreto legge 22 aprile 2023 n.44, che all'art.1, comma 14-sexies prevede che tra i contenuti necessari del P.I.A.O., le Amministrazioni indicino gli obiettivi, le risorse e le metodologie per la formazione del personale, individuando al proprio interno i dirigenti e i funzionari per realizzare le attività di formazione.



CITTA' DI CIVITANOVA MARCHE

PROVINCIA DI MACERATA

C.A.P. 62012 – Codice Fiscale e Partita IVA n. 00262470438

comune.civitanovamarche@pec.it

A livello territoriale, occorre inoltre rammentare che il CCNL Funzioni locali 2019-2021, sottoscritto il 16.11.2022, all'art. 54 "Principi generali e finalità della formazione" prevede che le attività formative programmate nei documenti di pianificazione debbano essere funzionali, tral'altro a:

- a) *"assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali";*
- b) *"garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative".*

Al riguardo l'art. 56 "Pianificazione strategica di conoscenze e saperi" stabilisce che *"Gli enti, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 54 (Principi generali e finalità della formazione) comma 3 favoriscono misure formative finalizzate alla transizione digitale nonché interventi di supporto per l'acquisizione e l'arricchimento delle competenze digitali, in particolare quelle di base"*.

Infine, l'art. 55 del citato CCNL "Destinatari e processi della formazione" stabilisce che *"Nell'ambito dei piani di formazione sono individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche"*.

A quanto detto, si aggiungono inoltre altri obiettivi formativi generali e trasversali comuni a tutte le amministrazioni, previsti per sostenere specifici processi di innovazione, a partire da quelli funzionali all'introduzione di nuovi modelli di lavoro pubblico e, in particolare, del lavoro agile.

Le Linee guida in materia di *smart working* adottate nel dicembre 2019 richiamano inoltre le amministrazioni alla necessità di prevedere specifiche iniziative formative per il personale che usufruisce di tale modalità di svolgimento della prestazione.

La formazione, infatti, costituisce una leva fondamentale per sostenere il processo di transizione verso un lavoro agile che non rappresenti la trasposizione fuori ufficio delle stesse logiche del lavoro tradizionalmente praticate in presenza; essa deve perseguire l'obiettivo di addestrare i dipendenti all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile nonché di diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, nonché l'*empowerment*, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni.

Il Ministro per la Pubblica amministrazione, senatore Paolo Zangrillo, ha recentemente sottoscritto con il presidente dell'Istituto per la Finanza e l'Economia Locale (IFEL), Alessandro Canelli, un protocollo d'intesa per migliorare le competenze del personale pubblico, funzionali a sostenere i processi di transizione digitale, ecologica e amministrativa delle Pubbliche amministrazioni centrali e locali. L'accordo promuove la formazione e lo sviluppo del capitale umano attraverso l'elaborazione di prodotti formativi che ampliano il Catalogo dell'offerta fruibile sulla piattaforma Syllabus (<http://www.syllabus.gov.it>), il portale per la formazione dei dipendenti pubblici, mediante l'inserimento di contenuti e approfondimenti in ambito di finanza ed economia locale. Il protocollo favorisce inoltre la sperimentazione di nuove forme di condivisione e il rafforzamento delle conoscenze e competenze del personale comunale anche attraverso la mobilità dei dipendenti. L'intesa prevede infine la progettazione e l'implementazione di soluzioni innovative per lo sviluppo di professionalità a supporto della realizzazione di progetti particolarmente complessi, finanziati dal PNRR e da altre fonti, anche per far fronte alle carenze di personale e di competenze degli enti locali.

Inoltre, le nuove "Linee Guida per l'accesso alla dirigenza pubblica", adottate con DM del 28 settembre 2022, in coerenza con i tasselli di riforma della pubblica amministrazione previsti dal PNRR e con i provvedimenti attuati in materia, introducono l'obiettivo della valorizzazione delle competenze e delle *soft skills*, sia in fase di accesso alla pubblica amministrazione, sia nell'ambito dell'individuazione dei percorsi formativi e di carriera dei dipendenti.

Di recente emanazione all'inizio dell'anno 2025 è la circolare sulla formazione del ministro Zangrillo del 14 gennaio, dal titolo **"Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti."**



CITTA' DI CIVITANOVA MARCHE

PROVINCIA DI MACERATA

C.A.P. 62012 – Codice Fiscale e Partita IVA n. 00262470438

comune.civitanovamarche@pec.it

Nelle premesse la circolare riporta testualmente quanto segue.” Lo sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche è al centro della strategia di riforma e di investimento promossa dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR): la formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità delle persone costituiscono uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane delle amministrazioni e si collocano al centro del loro processo di rinnovamento.

Il disegno e la concreta ed efficace attuazione delle politiche di formazione del personale sono una delle principali responsabilità del datore di lavoro pubblico e della dirigenza pubblica che ne esercita per legge le funzioni, specialmente quando preposta ad uffici dirigenziali con competenze generali in materia di gestione del personale. È compito del dirigente gestire le persone assegnate, sostenendone lo sviluppo e la crescita professionale.

La promozione della formazione costituisce, quindi, uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative², in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno.”

Gli obiettivi principali della direttiva sono:

guidare le amministrazioni verso l'individuazione di soluzioni formative funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici e al perseguimento delle finalità sottese alla formazione dei dipendenti pubblici richieste dal PNRR e necessarie per il conseguimento dei suoi target, anche promuovendo l'accesso alle opportunità formative promosse dal Dipartimento della funzione pubblica e dal sistema di enti pubblici preposti all'erogazione della formazione;

individuare i presupposti per un sistema di monitoraggio e valutazione della formazione, in un'ottica di impatto sulla creazione di valore pubblico; a tale riguardo è necessario aumentare ovvero migliorare la consapevolezza del fatto che le iniziative di sviluppo delle conoscenze e delle competenze devono produrre valore per i seguenti soggetti:

➤ le persone che lavorano nelle amministrazioni quali beneficiari diretti delle iniziative formative;

➤ le amministrazioni stesse;

➤ i cittadini e le imprese quali destinatari dei servizi erogati dalle amministrazioni.

Tenendo conto che tutte le amministrazioni pubbliche sono tenute a concorrere al raggiungimento di tali obiettivi, riteniamo opportuno riepilogare di seguito i contenuti principali della richiamata direttiva ministeriale, focalizzandoci in modo particolare sui ruoli, le attività ed i profili di responsabilità dei soggetti coinvolti.

Ruoli, attività e profili di responsabilità in materia di formazione Nella Tavola 1 (pag. 19) della Direttiva 14/01/2025 sono riassunti i Ruoli e profili di responsabilità dei soggetti coinvolti nei processi di programmazione, organizzazione, erogazione e fruizione della formazione, come segue.

Le amministrazioni pubbliche:

definiscono nel PIAO (ove previsto, ovvero in altro documento di programmazione), politiche e programmi formativi per l'attuazione dei principi e degli obiettivi del PNRR in materia di formazione, delle norme e degli atti di indirizzo emanati dal Ministro per la pubblica amministrazione, in coerenza con la propria missione istituzionale e con i propri fabbisogni, riportando per ciascuno degli interventi formativi previsti le seguenti informazioni minime:

➤ area di competenze e relativo ambito di competenza (o tema di riferimento), secondo la classificazione riportata al par. 4 della Direttiva (competenze per la transizione amministrativa; competenze per la transizione digitale; competenze per la transizione ecologica; competenze trasversali: competenze di leadership e soft skill; competenze



CITTA' DI CIVITANOVA MARCHE

PROVINCIA DI MACERATA

C.A.P. 62012 – Codice Fiscale e Partita IVA n. 00262470438

comune.civitanovamarche@pec.it

relative ai valori e ai principi che contraddistinguono il sistema culturale di pubbliche amministrazioni moderne improntate all'inclusione, all'etica, all'integrità, alla sicurezza e alla trasparenza);

- eventuale carattere di obbligatorietà della formazione, riportandone il riferimento normativo;
- destinatari (target), espressi sia in termini di tipologia, differenziando al minimo i dirigenti dal personale non dirigente, che in termini numerici;
- modalità di erogazione della formazione (ad esempio apprendimento autonomo, formazione in presenza, webinar, ecc.);

- numero di ore di formazione pro-capite previste;
- risorse attivabili, specificando, in particolare, il ricorso alla piattaforma Syllabus o di altre fonti (ad esempio SNA e relativi poli territoriali, operatori di mercato, corsi autoprodotti, ecc.);
- tempi di erogazione, ovvero il periodo di riferimento in cui si prevede l'erogazione della formazione.

In merito all'obbligatorietà di pianificazione delle attività formative, ricordiamo che nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), e più precisamente all'interno della sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale, vanno pianificate le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale.

In particolare, ai fini della programmazione delle attività formative, ricordiamo che il CCNL Funzioni locali 2019-2021, sottoscritto il 16/11/2022, rispetto alle previgenti disposizioni contenute nel CCNL 21/05/2018, ha previsto che:

- nel rispetto delle specifiche relazioni sindacali di cui all'art. 5 comma 3 lett. i) del CCNL 16/11/2022 (Confronto), ciascun Ente provvede alla definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori, ivi compresa la individuazione nel piano della formazione dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno (art. 54, comma 3);
- fermo restando che i piani di formazione definiscono anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica, gli stessi devono tenere conto anche delle disposizioni di cui all'art. 67 (Formazione lavoro agile) e all'art. 69 (Formazione lavoro da remoto) relativamente alle specifiche iniziative formative per il personale in lavoro agile o da remoto (art. 55, comma 4);
- gli enti possono individuare, all'interno dei propri organici, personale qualificato da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale (art. 55, comma 8);
- le informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite, sono inserite, a cura dell'amministrazione, nel fascicolo personale di ciascun dipendente interessato (art. 55, comma 10);
- con riferimento alle iniziative formative, organizzate dagli Ordini professionali, destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione, come individuate nell'ambito dei piani di formazione, il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti (art. 55, comma 12);
- nell'ambito della pianificazione strategica di conoscenze e saperi (art. 56), sono previsti interventi formativi sui temi dell'etica pubblica, finalizzati alla transizione al digitale e all'acquisizione di nuove competenze.

Nell'ambito della programmazione, occorre tenere presente inoltre che per tutte le amministrazioni è prevista la formazione obbligatoria su alcuni temi specifici, tra cui:

- attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni (art. 4 L. n. 150/2000);
- salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008);



CITTA' DI CIVITANOVA MARCHE

PROVINCIA DI MACERATA

C.A.P. 62012 – Codice Fiscale e Partita IVA n. 00262470438

comune.civitanovamarche@pec.it

- prevenzione della corruzione (art. 5, L. n. 190/2012);
- etica, trasparenza e integrità (D.P.R. n. 62/2013);
- contratti pubblici (art. 63, D.Lgs. n. 36/2023);
- lavoro agile (art. 14, comma 1, L. n. 124/2015, ora con riferimento al PIAO);
- pianificazione strategica (art. 12 del D.P.C.M. n. 132/2022);

sono collettivamente responsabili del conseguimento dei target PNRR in materia di formazione; assegnano a ciascun dirigente, quale obiettivo annuale di performance, la formazione per 40 ore/anno, a partire dal 2025, prioritariamente sui temi della leadership (vedi Direttiva del Ministro PA del 28/11/2023) e delle soft skills (vedi Decreti del Ministro PA del 28/09/2022 e del 28/06/2023);

promuovono la formazione dei propri dipendenti (obiettivo di 40 ore/anno, a partire dal 2025).

Le amministrazioni sono tenute, in ogni caso, a sostenere la crescita delle persone e lo sviluppo delle loro competenze in tutte le fasi della loro vita lavorativa (in fase di reclutamento, prevedendo la c.d. “formazione iniziale”; nei casi in cui il dipendente venga adibito a nuove funzioni o mansioni; nelle progressioni professionali e ai fini dell’attivazione delle c.d. “elevate professionalità”; in concomitanza con l’adozione di processi di innovazione che impattano su strumenti, metodologie e procedure di lavoro;

oltre che continuamente, durante l’intero percorso lavorativo delle persone per tutta la sua durata);

si registrano sulla Piattaforma Syllabus e abilitano tutti i dipendenti alla fruizione dei corsi (vedi paragrafo 5 della Direttiva);

attivano ulteriori interventi formativi a valere sulle proprie risorse e/o sui finanziamenti del PNRR (vedi, ad esempio, progetto Performa PA: on line l’avviso per i percorsi formativi professionalizzanti nelle PA / Formez PA), ricorrendo a soggetti istituzionali o ad operatori di mercato (vedi paragrafo 5 della Direttiva); monitorano e rendicontano l’attuazione dei programmi formativi e ne valutano risultati e impatti in termini di crescita delle persone, performance individuale e organizzativa e valore pubblico.

In sede di monitoraggio è necessario poi che ciascuna amministrazione tracci il numero effettivo di destinatari che hanno completato con successo ciascun intervento formativo pianificato.

In sede di valutazione, le amministrazioni pubbliche sono altresì tenute a verificare il contributo e l’impatto determinato dagli investimenti in formazione e sviluppo del capitale umano per la crescita delle persone, il miglioramento della performance e la produzione di valore pubblico, in coerenza con le Linee guida in materia di predisposizione del PIAO che, come specificato nella Direttiva, sono in corso di emanazione.

I Responsabili della gestione delle risorse umane (e della formazione):

concorrono alla definizione dei programmi formativi della propria amministrazione;

promuovono e attuano interventi formativi in modo da conseguire gli obiettivi programmati nel PIAO o in altro documento di programmazione (responsabilità dirigenziale ai sensi dell’art. 21 del D.Lgs. n. 165/2001 per eventuale inosservanza delle direttive e mancato raggiungimento dei risultati);

abilitano il personale, direttamente o tramite un proprio delegato, ai percorsi formativi disponibili sulla piattaforma Syllabus e ne promuovono e monitorano la fruizione nei tempi programmati e, in ogni caso, in coerenza con le esigenze funzionali all’attuazione del PNRR;

sono responsabili del conseguimento degli obiettivi formativi generali e specifici dell’amministrazione e ne rendicontano i risultati.

I Dirigenti/Responsabili:

conseguono l’obiettivo di performance individuale in materia di formazione; il mancato conseguimento incide sulla corresponsione del trattamento accessorio collegato ai risultati; assegnano ai propri dipendenti, a partire dalla definizione di piani formativi individuali, obiettivi di performance in materia di formazione (40 ore/anno, a partire dal 2025) sui temi: formazione obbligatoria, soft skills e competenze necessarie per l’attuazione del PNRR;

operano per rendere pienamente compatibile la formazione del personale con l’attività lavorativa; promuovono e monitorano la fruizione dei percorsi formativi nei tempi programmati.



CITTA' DI CIVITANOVA MARCHE

PROVINCIA DI MACERATA

C.A.P. 62012 – Codice Fiscale e Partita IVA n. 00262470438

comune.civitanovamarche@pec.it

Importante ricordiamo che l'attuazione dei principi e delle indicazioni ivi previste è affidata, innanzitutto, ai dirigenti responsabili della gestione delle risorse umane e, ove presenti, ai responsabili della formazione, che devono operare in sinergia con gli altri ruoli organizzativi, a partire ad esempio dal Responsabile per la trasformazione digitale, ove presente, per quanto riguarda la formazione finalizzata allo sviluppo delle competenze digitali. Più in generale, l'attuazione della Direttiva riguarda tutti i dirigenti, cui è affidato, tra gli altri, il compito di gestire le risorse umane promuovendone lo sviluppo e la crescita.

In questa prospettiva, la promozione della formazione e, in particolare, della partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative di sviluppo delle competenze promosse costituisce un obiettivo di performance dei dirigenti.

I Dipendenti pubblici:

esercitano il proprio diritto/dovere alla formazione, dimostrando un atteggiamento positivo e proattivo rispetto allo sviluppo delle competenze e all'auto-apprendimento;

esprimono al dirigente di riferimento il proprio fabbisogno formativo e concordano piani formativi individuali;

conseguono l'obiettivo di performance individuale in materia di formazione, partecipano alle attività formative assegnate con impegno e diligenza, completandole entro i termini previsti e conseguendo risultati positivi in termini di competenza e livelli di padronanza (superamento del test postformazione, ove previsto). Il mancato conseguimento incide sulla corresponsione del trattamento accessorio collegato ai risultati.

Gli Organismi indipendenti di valutazione /Nuclei di valutazione:

accertano il raggiungimento degli obiettivi delle politiche e dei programmi formativi delle amministrazioni e, in particolare, il conseguimento degli obiettivi formativi di dirigenti e dipendenti inseriti nei rispettivi piani della performance.

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

- **Ufficio Personale** :E' l'unità organizzativa preposta al servizio formazione ed elabora la proposta del piano della formazione del personale su input del Segretario comunale e dei Dirigenti.
- **Dirigenti**: Forniscono all'ufficio personale le indicazioni per la redazione del piano della formazione
- **Responsabili di Posizione Organizzativa**. 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.
- **Docenti**. L'ufficio personale può avvalersi sia di docenti esterni sia di docenti interni all'Amministrazione. I soggetti interni deputati alla realizzazione dei corsi sono individuati, principalmente, nei Dirigenti, Posizioni Organizzative e nel Segretario Comunale, che 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.



CITTA' DI CIVITANOVA MARCHE

PROVINCIA DI MACERATA

C.A.P. 62012 – Codice Fiscale e Partita IVA n. 00262470438

comune.civitanovamarche@pec.it

L'analisi dei fabbisogni formativi rilevanti ha preso avvio dai riferimenti normativi in materia, dall'organizzazione delle risorse umane all'interno dell'Ente e dalle risorse finanziarie utilizzabili per le finalità di che trattasi.

Il Piano si articola su diversi livelli di formazione:

- **interventi formativi di carattere trasversale**, seppure intrinsecamente specialistico, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti ai diversi Settori dell'Ente.
- **formazione obbligatoria** come in materia di anticorruzione e trasparenza e sicurezza sul lavoro..
- **formazione continua** riguarda azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree di intervento dell'Ente.

FORMAZIONE SPECIALISTICA TRASVERSALE

Di seguito è indicato un elenco, non esaustivo, delle principali competenze trasversali sulle quali si focalizzerà, a riguardo, la formazione nel triennio:

- Trasparenza, integrità e anticorruzione (Legge 190/2012);
- Sicurezza sul luogo di lavoro (D. Lgs. 81/2008);
- Difesa e tutela della privacy (D. Lgs. 196/2003);
- Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (D.P.R. n. 62/2013)
- Contrattazione collettiva
- Gestione del personale
- Codice dei contratti
- Gestione contabilità pubblica

FORMAZIONE OBBLIGATORIA

Nello specifico sarà realizzata tutta la formazione obbligatoria, nel triennio, ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti a:

- Anticorruzione e trasparenza
- Codice di comportamento
- GDPR- Regolamento generale sulla protezione dei dati
- CAD- Codice dell'Amministrazione Digitale
- Sicurezza sul lavoro

FORMAZIONE CONTINUA

Nel corso dei singoli anni, saranno possibili, compatibilmente con le risorse disponibili, ulteriori interventi settoriali di aggiornamento a domanda qualora ne emerga la necessità in relazione a



CITTA' DI CIVITANOVA MARCHE

PROVINCIA DI MACERATA

C.A.P. 62012 – Codice Fiscale e Partita IVA n. 00262470438

comune.civitanovamarche@pec.it

particolari novità normative, tecniche, interpretative o applicative afferenti a determinate materie.

MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

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

1. Formazione "in house"/ in aula
2. Formazione attraverso webinar
3. Formazione in streaming

Nel corso della formazione potranno essere svolti test o esercitazioni allo scopo di verificare l'apprendimento. La condivisione con i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati resta buona pratica che ogni Dirigente e Responsabile di P.O. deve sollecitare.

RISORSE FINANZIARIE

Dal 2020 non sono più applicabili le norme di contenimento e riduzione della spesa per formazione di cui all'art. 6, comma 13, del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010.

L'articolo 57, comma 2, del DL 124/2019 ha infatti abrogato l'art.6, comma 13 del DL 78/2010 che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle del 2009.

Non essendo, quindi, previsto alcun limite, la previsione per le spese di formazione è affidata alle valutazioni dell'Amministrazione circa i fabbisogni e le necessità dell'ente, compatibilmente con le disponibilità di bilancio i suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.

Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati



CITTA' DI CIVITANOVA MARCHE

PROVINCIA DI MACERATA

C.A.P. 62012 – Codice Fiscale e Partita IVA n. 00262470438

comune.civitanovamarche@pec.it

PROGRAMMA FORMATIVO 2025-2027

Corsi obbligatori in tema di Anticorruzione e trasparenza

Corsi obbligatori in materia di sicurezza sul lavoro

Corsi, mediante la "Formazione permanente e-learning" organizzata dalla Regione Marche, dall'INPS ValorePA, dalla Asmel e dal Ministero dell'Interno, altri Enti o fornitori, sia in modalità webinar che in presenza.

Nuovi Corsi di formazione sulla piattaforma ministeriale Syllabus, sulla transizione ecologica: il portale Syllabus è in linea con gli obiettivi della Direttiva sulla formazione del Ministro per la PA, Paolo Zangrillo, pubblicata il 23 marzo 2023. la nuova offerta formativa promuove la consapevolezza della necessità di contribuire al raggiungimento dei 17 obiettivi sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 dell'ONU a ogni livello della PA e in modo differenziato e mirato. Un programma formativo è rivolto alle PA locali ed, in modo specifico agli enti territoriali per la trasformazione sostenibile. I programmi prevedono un percorso formativo personalizzato, a partire dalla rilevazione dei gap di conoscenza e di competenza rispetto al dominio della misurazione dei progressi tra i tre livelli previsti (base, avanzato e specialistico).

Le tematiche che verranno affrontate nelle attività formative saranno in prevalenza le seguenti:

- La gestione del personale e la contrattazione decentrata integrativa;
- La gestione contabile e finanziaria
- PNRR e transizione digitale dei servizi ai cittadini;
- Codice dei contratti
- Altri corsi di formazione necessari alle attività di servizio
- Corsi per i dipendenti abilitati dall'Ente in piattaforma Syllabus, sulla formazione digitale, sulla transizione ecologica, sulle soft skill, sulla formazione digitale. L'obiettivo è di effettuare la formazione base ad almeno il 30% dei dipendenti dell'Ente entro il 2025, al 55% entro il 2026 e ad almeno il 75% entro il 2027.

MONITORAGGIO E VERIFICA DELL'EFFICACIA DELLA FORMAZIONE

Il Dirigente responsabile per ogni Settore provvede alla rendicontazione delle attività formative, delle giornate e delle ore di effettiva partecipazione. Gli attestati di partecipazione ai corsi di formazione sono inviati al servizio del personale per l'archiviazione nel fascicolo personale così da consentire la documentazione del percorso formativo di ogni dipendente.

In particolare, per quanto riguarda il programma Syllabus, nell'anno 2024 si è proseguito nella formazione iniziata nel 2023 sulle seguenti tematiche:

Gestire dati, informazioni e contenuti digitali
Produrre, valutare e gestire documenti informatici
Conoscere gli Open Data
Comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione
Comunicare e condividere con cittadini, imprese ed altre PA
Proteggere i dati personali e la privacy
Conoscere l'identità digitale
Erogare servizi on-line
Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale
Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale
Conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale

Nell'anno 2023 sono stati abilitati al programma n.76 dipendenti su un totale di 204, di cui Donne: 41 (53.95%)
Uomini: 35 (46.05%) ;



CITTA' DI CIVITANOVA MARCHE

PROVINCIA DI MACERATA

C.A.P. 62012 – Codice Fiscale e Partita IVA n. 00262470438

comune.civitanovamarche@pec.it

Su 76 dipendenti Abilitati, n.47 dipendenti si sono Registrati ed hanno ai vari programmi, con una percentuale quindi del 61.84% .

Discenti registrati per fasce di età;

minore di 30 anni 2 (4.26%) -tra 31 e 40 anni 5 (10.64%) -tra 41 e 50 anni 14 (29.79%) -tra 51 e 60 anni 23 (48.94%) -maggiore di 60 anni 3 (6.38%) -totale 47.

Discenti registrati per livello di istruzione :

Licenza Media -2 (100%)

Diploma di Istruzione Secondaria Superiore -23(48,9%)

Laurea di Primo Livello 1 (4.76%))

Laurea (Vecchio Ordinamento) o Laurea Magistrale A Ciclo Unico (71.43%)

Laurea Specialistica o Magistrale 4 (19.05%)

Diploma Universitario 1 (4.76%)

Dottorato di Ricerca 1 (100%)).

Per il 2024 si sono completati i programmi ai discenti che hanno iniziato il percorso, di iscrivere ulteriori dipendenti al programma e di proporre la formazione Syllabus sulla Transizione Ecologica: Modulo 1: La transizione ecologica giusta Modulo 2: Cosa possiamo fare: la transizione energetica Modulo 3: Cosa possiamo fare: mobilità sostenibile Modulo 4: Cosa possiamo fare: edilizia e infrastrutture.

Report Formazione.

Nel 2024 sono stati abilitati alla formazione :94 Donne5 (59.57%) Uomini:38 (40.43%)

Suddivisione per fasce di età:

Uomini

minore di 30 anni	1 (1.28%)
tra 31 e 40 anni	9 (11.54%)
tra 41 e 50 anni	24 (30.77%)
tra 51 e 60 anni	32 (41.03%)
maggiore di 60 anni	12 (15.38%)

Discenti registrati per livello di istruzione:

SECONDARIA DI II GRADO

DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE CHE PERMETTE L'ACCESSO ALL'UNIVERSITA'

26 (81.25%)

TITOLO DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE (SCOLASTICA ED EXTRASCOLASTICA) CHE NON PERMETTE L'ACCESSO ALL'UNIVERSITA'

6 (18.75%)

Totale32

UNIVERSITARIA

LAUREA (VECCHIO ORDINAMENTO) O LAUREA MAGISTRALE A CICLO UNICO

22 (57.89%)

LAUREA DI PRIMO LIVELLO

5 (13.16%)

LAUREA SPECIALISTICA O MAGISTRALE

10 (26.32%)

DIPLOMA UNIVERSITARIO

1 (2.63%)

Totale38



CITTA' DI CIVITANOVA MARCHE

PROVINCIA DI MACERATA

C.A.P. 62012 – Codice Fiscale e Partita IVA n. 00262470438

comune.civitanovamarche@pec.it

POST-UNIVERSITARIA

DIPLOMA DI SPECIALIZZAZIONE O PERFEZIONAMENTO POST UNIVERSITARIO

1 (25%)

MASTER UNIVERSITARIO DI SECONDO LIVELLO

2 (50%)

DOTTORATO DI RICERCA

1 (25%)

Totale 4

SECONDARIA DI I GRADO

LICENZA MEDIA

4 (100%)

Totale 4

Percorsi

Transizione digitale

Competenze digitali per la PA

Competenza	Abilitati	Registrati	Percorsi iniziati	Percorsi conclusi	Percorsi scaduti
Gestire dati, informazioni e contenuti digitali	94	78 (82.98%)	28 (29.79%)	49 (52.13%)	0 (0%)
Produrre, valutare e gestire documenti informatici	94	78 (82.98%)	36 (38.30%)	33 (35.11%)	0 (0%)
Conoscere gli Open Data	94	78 (82.98%)	33 (35.11%)	28 (29.79%)	0 (0%)
Comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione	94	78 (82.98%)	29 (30.85%)	31 (32.98%)	0 (0%)
Comunicare e condividere con cittadini, imprese ed altre PA	94	78 (82.98%)	32 (34.04%)	29 (30.85%)	0 (0%)
Proteggere i dispositivi	94	78 (82.98%)	26 (27.66%)	37 (39.36%)	0 (0%)
Proteggere i dati personali e la privacy	94	78 (82.98%)	28 (29.79%)	30 (31.91%)	0 (0%)
Conoscere l'identità digitale	94	78 (82.98%)	28 (29.79%)	32 (34.04%)	0 (0%)
Erogare servizi on-line	94	78 (82.98%)	31 (32.98%)	28 (29.79%)	0 (0%)
Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale	94	78 (82.98%)	34 (36.17%)	26 (27.66%)	0 (0%)
Conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale	94	78 (82.98%)	30 (31.91%)	28 (29.79%)	0 (0%)
Totale			335	351	0

Il nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023)

Competenza	Abilitati	Registrati	Percorsi iniziati	Percorsi conclusi	Percorsi scaduti
Conoscere i principi, la disciplina, le fasi e i soggetti delle procedure di affidamento dei contratti pubblici sulla base del nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023)	5	5 (100%)	1 (20%)	3 (60%)	0 (0%)
Donne	2 (40%)	2 (40%)	0 (0%)	2 (66.67%)	0 (0%)
Uomini	3 (60%)	3 (60%)	1 (100%)	1 (33.33%)	0 (0%)
Totale			1	3	0

Transizione digitale

Adottare l'Intelligenza Artificiale nella PA



CITTA' DI CIVITANOVA MARCHE

PROVINCIA DI MACERATA

C.A.P. 62012 – Codice Fiscale e Partita IVA n. 00262470438

comune.civitanovamarche@pec.it

Competenza	Abilitati	Registrati	Percorsi iniziati	Percorsi conclusi	Percorsi scaduti
Comprendere l'Intelligenza Artificiale e il suo potenziale di utilizzo nella pubblica amministrazione, in modo sicuro, efficace e consapevole	94	78(82.98%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Totale			0	0	0

Per il 2025 si conta di proseguire nella formazione dei dipendenti per una media procapite di 40 ore annue.

Per quanto riguarda la Formazione generale si riporta la tabella sulla Fruizione della Formazione suddiviso per Genere, Livello Ed Eta' anno 2024:

	UOMINI							DONNE						
Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	36	60	210	228	102	636	100%	0	66	240	234	126	666	100%
Aggiornamento professionale	12	48	120	144	60	384	100%		60	180	228	84	552	100%
Competenze manageriali/Relazionali						0	-						0	-
Tematiche CUG						0	-						0	-
Violenza di genere						0	-						0	-
Altro (specificare)				6		0	-				12		0	-
Totale ore	48	108	330	378	162	1026	100	0	126	420	474	210	1230	100
Totale ore %	4,68	10,53	32,16	36,84	15,79	100,00			10,2	34,2	38,5	17,1	100,00	

N.B. Si prende in considerazione la partecipazione a corsi di formazione e/o aggiornamento professionale a titolo oneroso, diversa dalla formazione obbligatoria che è rivolta indistintamente a tutto il personale. Si precisa inoltre che non sono fornite le informazioni riguardanti i corsi in modalità webinar.