

3.3.1 Formazione del personale

Negli ultimi anni la formazione ha ritrovato un'importanza centrale nell'ambito della Pubblica Amministrazione, considerata attore fondamentale per la ripartenza del Paese.

A tal proposito, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha presentato "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il paese", il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano, che si pone l'obiettivo di accompagnare gli enti pubblici all'assunzione di personale sempre più qualificato e di potenziare e sviluppare le competenze di chi già lavora nella PA. Lo sviluppo delle competenze rappresenta, insieme alla digitalizzazione, al reclutamento ed alla semplificazione, una delle principali direttrici dell'impianto riformatore avviato con il D.L. 80/2021. La valenza della formazione è duplice: rafforzare le competenze individuali dei singoli dipendenti e rafforzare strutturalmente le amministrazioni pubbliche, nella prospettiva del miglioramento continuo della qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Il PNRR e la sua realizzazione, in particolare, hanno posto il tema al centro dell'attenzione, evidenziando la necessità di un'attività di formazione che parta dai reali fabbisogni delle stesse Amministrazioni e sia accompagnata dalla valutazione degli impatti ottenuti.

Il PNRR prevede, nell'ambito del sub-investimento 2.3.1, iniziative finalizzate allo sviluppo delle competenze chiave dei dipendenti pubblici, a partire da quelle relative alla transizione digitale, ecologica e amministrativa, attraverso corsi online, la creazione di comunità di pratica per la condivisione di best practices e il supporto alla progettazione e implementazione di programmi formativi su competenze di tipo specialistiche o settoriali.

A tal fine il Dipartimento della Funzione Pubblica ha creato e messo a disposizione degli Enti la Piattaforma Syllabus.

Il conseguimento dei target del progetto PNRR appena citato in materia di formazione del personale delle pubbliche amministrazioni è pertanto da considerare come responsabilità diffusa e collettiva di tutte le amministrazioni pubbliche.

In tale contesto, il Ministro per la pubblica amministrazione ha adottato, in data 23 marzo 2023, la Direttiva "**Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**", che mira a fornire le indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative, al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze, attraverso l'utilizzo della piattaforma telematica "*Syllabus - Nuove competenze per le pubbliche amministrazioni*", portale per la formazione per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, anche locali.

Nel quadro delle priorità strategiche e degli obiettivi formativi di carattere generale, le amministrazioni sono tenute a programmare obiettivi di sviluppo delle competenze del personale funzionali alla realizzazione delle transizioni digitale, ecologica e amministrativa individuate dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

"I potenziali destinatari della formazione debbono essere tutti i dipendenti dell'amministrazione. A questo proposito, giova ricordare che il perseguimento dei target fissati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza – espressi in termini di "dipendenti pubblici partecipanti ad iniziative di up-skilling e re-skilling" e di "dipendenti che hanno completato con successo le attività di formazione" – è da considerarsi responsabilità collettiva di tutte le amministrazioni: è, infatti, la loro adesione alle finalità e agli obiettivi formativi individuati dal PNRR che consente il raggiungimento del risultato di un rafforzamento diffuso e uniforme delle competenze del personale di tutte le amministrazioni, centrali e locali" (Direttiva Ministro Funzione Pubblica, 23/03/2023).

Anche grazie all'offerta formativa del Dipartimento della funzione pubblica, della Scuola Nazionale dell'Amministrazione e di Formez PA, ciascuna amministrazione dovrà garantire almeno 24 ore di formazione/anno per dipendente.

Con specifico riguardo allo sviluppo delle competenze digitali ed ai fini del perseguimento dei target fissati dal PNRR, la Direttiva prevedeva che entro il 30.06.2023, le amministrazioni aderiscano alla piattaforma Syllabus, assicurando inoltre:

- Il completamento delle attività di assessment e l'avvio della formazione da parte di almeno il 30% dei propri dipendenti entro il 31/12/2023 (
- Il completamento delle attività di assessment e conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota del personale non inferiore al 25% entro il 31/12/2024;
- Il completamento delle attività di assessment e conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota del personale non inferiore al 20% entro il 31/12/2025.

Il catalogo dell'offerta formativa sulla Piattaforma Syllabus è costantemente ampliato, i corsi attualmente disponibili sono:

Transizione digitale Le conoscenze e abilità che ogni dipendente pubblico, non specialista IT, dovrebbe possedere.	Competenze digitali per le PA	Le competenze necessarie per abilitare e rendere efficace a tutti i livelli la transizione digitale delle PA.
	Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA	Concetti e misure di protezione per ridurre il rischio di attacchi informatici nel contesto della Pubblica Amministrazione
Transizione ecologica Conoscenze e competenze per lo sviluppo sostenibile e la transizione ecologica.	Il ruolo degli enti territoriali per la trasformazione sostenibile	Enti territoriali: gli Obiettivi dell'Agenda 2030 e le competenze per lo sviluppo sostenibile e la transizione ecologica.
Transizione amministrativa Linee guida e modelli di comportamento per semplificare la PA, supportando cittadini e imprese.	Sviluppare le soft skills	Competenze legate alla leadership e alla gestione delle relazioni interpersonali.
	Il nuovo codice dei contratti pubblici d.lgs. 36/2023	Norme e procedure del nuovo codice dei contratti pubblici.
	Pratiche digitali di partecipazione per il governo aperto	Partendo dal concetto di Open Government, il percorso approfondisce il tema del coinvolgimento dei cittadini nelle decisioni della pubblica amministrazione, al fine di rafforzare l'accountability, la trasparenza e la tracciabilità delle politiche pubbliche.
	Accountability per il governo aperto	Il Programma, nelle logiche dell'Open Government, mira ad accrescere le conoscenze sul concetto di accountable, vale a dire rendere conto ai cittadini riguardo le scelte fatte, i risultati ottenuti e le relative conseguenze. Il principio dell'accountability riconosce alla collettività il diritto di essere informata sulle decisioni, di criticarle e di avere delle risposte da parte dei decisori.

Altri corsi	RIFORMA mentis	Raggiungere la parità di genere, combattere ogni forma di discriminazione, eliminare ogni forma di molestia e di violenza di genere nella sfera pubblica e privata, favorire tutte le forme di inclusione e garantire il riconoscimento dei diritti umani sono obiettivi posti dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e recepiti dalla Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile.
-------------	----------------	---

Anche il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale di comparto Funzioni Locali per il triennio 2019/2021 sottoscritto in data 16/11/2022 dedica una sezione alla formazione del personale (artt. 54 -55 – 56), in considerazione del suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

GLI INTERVENTI 2024 - 2026

Nel rispetto dei contenuti della normativa vigente e delle linee guida approvate, il Piano Formativo del Comune di SORDIO intende mantenere strutturato in maniera permanente il sistema formativo per lo sviluppo delle risorse umane.

Le aree di intervento sono le seguenti:

- Prosecuzione del percorso formativo sulla piattaforma Syllabus in materia di sviluppo delle competenze digitali, come previsto dalla direttiva "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" del Ministero per la pubblica amministrazione;
- L'aggiornamento del personale sul D.Lgs. 36/2023 – Codice dei contratti e le novità normative e procedurali introdotte dallo stesso;
- Corso di aggiornamento sulla privacy ed il trattamento dei dati;
- Partecipazione del personale al percorso formativo in tema di parità di genere e pari opportunità;
- L'eventuale attivazione, sulla piattaforma Syllabus, di corsi che saranno resi disponibili, ove di interesse dell'Area di riferimento;
- Formazione, a seguito dell'attuazione delle misure PNNR, sulle nuove funzionalità degli applicativi in dotazione all'Ente e sulle nuove piattaforme;
- Iscrizione per i Responsabili di Servizio a corsi per lo sviluppo di *soft skills*, ai fini dell'implementazione delle specifiche competenze trasversali richieste dal ruolo;
- Aggiornamento continuo sulle materie della programmazione e gestione del bilancio e dei tributi locali per il personale dell'Area Economico Finanziaria e Tributi;
- Aggiornamento continuo sui temi della programmazione e gestione del personale, alla luce delle numerose novità normative in materia, per l'Area delle Risorse Umane;
- Corsi di approfondimento sulla riforma dello Statuto del Contribuente e della Giustizia tributaria, per il personale del settore Tributi;
- Corsi di approfondimento su specifiche materie di interesse (p.e. sul tema Imu e aree fabbricabili, novità in materia di Tari, ecc), per il personale del settore Tributi;
- Formazione specifica sulla riforma Accrual per il personale dell'Area Finanziaria;
- Corsi di approfondimento sulle modifiche normative introdotte con il nuovo Codice della Strada per il personale della Polizia Locale;
- Corsi di approfondimento su specifiche materie di interesse per il personale della Polizia Locale in particolare riguardanti Infortunistica Stradale, Notificazioni degli atti, Illeciti ambientali;
- Aggiornamento sugli adempimenti elettorali e post elettorali per il personale dell'Area Trasparenza, Legalità e Prevenzione Della Corruzione, Affari Generali Ed Istituzionali;
- Corsi di aggiornamento in materia di Anagrafe, Stato Civile, considerata l'attivazione dell'ANSC –

Archivio nazionale informatizzato dei registri dello stato civile, ed in materia di Polizia mortuaria/Servizi cimiteriali per il personale dei Servizi Demografico e Cimiteriale.

La formazione sarà erogata al personale dipendente, con particolare attenzione ai dipendenti neo-assunti, verrà finalizzata al rafforzamento delle competenze sia tecniche che trasversali.

LA FORMAZIONE FINALIZZATA ALLE COMPETENZE DIGITALI

Il percorso formativo, iniziato nel corso del 2023, volto allo sviluppo delle competenze digitali rimane nel corso del triennio obiettivo trasversale all'organizzazione con il tendenziale rispetto dei target definiti dalla direttiva del Ministero sopra descritta rispetto alla formazione in materia di digitalizzazione attraverso la piattaforma Syllabus

Il personale sarà inoltre destinatario di specifici interventi di formazione in materia di Cyber security anche attivando il percorso disponibile sulla piattaforma Syllabus.

I responsabili di servizio saranno parte attiva nella definizione, nella pianificazione e nel monitoraggio dei percorsi formativi del personale assegnato, in modo da rendere effettivo il rafforzamento delle competenze dello stesso.

Lo sviluppo delle competenze in tale ambito costituisce infatti leva positiva per il raggiungimento degli obiettivi che l'Amministrazione si è posta con l'ottenimento dei finanziamenti PNRR in materia di digitalizzazione.

LA FORMAZIONE IN MATERIA DI PARITA' DI GENERE E PARI OPPORTUNITA'

In coerenza con gli obiettivi contenuti nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2024-2026 sarà progettato anche tramite il ricorso ad un esperto in materia uno specifico percorso formativo, rivolto a tutto il personale dipendente in materia di parità di genere e pari opportunità. Il percorso sarà volto a fornire sia un inquadramento teorico della tematica che a consolidare e realizzare best practices da realizzare all'interno dell'Ente.

Inoltre verrà proposta ai dipendenti e alle dipendenti la partecipazione al corso, liberamente fruibile sulla piattaforma Syllabus, RIFORMA Mentis: Nuovi contenuti a libera fruizione inerenti la discriminazione di genere sul luogo di lavoro nel quale vengono approfonditi i diversi tipi di discriminazione di genere sul luogo di lavoro, suggerendo come riconoscerle e come intervenire.

LA FORMAZIONE TECNICA E DI AGGIORNAMENTO

Proseguirà la formazione continua dei dipendenti sulle materie tecniche di più stretta competenza dei servizi di riferimento.

Gli interventi formativi di questa tipologia, relativa agli argomenti più sopra indicati (bilancio, appalti, personale, tributi, ecc) sono in massima parte erogate da associazioni cui l'ente aderisce (ANUSCA - Associazione Nazionale Ufficiali di Stato Civile e d'Anagrafe, ACL-Associazione dei Comuni Lodigiani, ANUTEL-Associazione Nazionale Uffici Tributi Enti Locali, ecc.) e da società specializzate con cui l'Ente sottoscrive abbonamenti.

Ove possibile i dipendenti fruiscono di corsi di formazione gratuiti, erogati da enti ed associazioni (per esempio IFEL, ANCI, ASMEL, ecc.) sulle diverse tematiche, soprattutto di aggiornamento rispetto alle numerose modifiche normative che intervengono nel corso del tempo.

Sono inoltre a disposizione pacchetti di giornate formative, erogati dai fornitori del software dell'ente, finalizzati al miglioramento dell'utilizzo dei programmi gestionali in uso

Saranno proposti inoltre nel triennio corsi di formazione a partecipazione obbligatoria relativamente ai seguenti temi:

- anticorruzione e trasparenza (a cadenza annuale);

- privacy e protezione dei dati personali;
- sicurezza sul lavoro, per il personale per il quale siano scadute le relative certificazioni

Continuerà ad essere garantita la partecipazione a corsi di formazione e/o aggiornamento professionale richieste per particolari figure professionali.

A partire dall'anno 2020, le attività formative sono gestite in massima parte come formazione a distanza
(*webinar, e-learning ecc.*).

Ove ritenuto opportuno saranno organizzati corsi presso l'Ente in presenza, in particolare quando rivolti ad un numero significativo di dipendenti (es. formazione annuale anticorruzione, percorso pari opportunità).

La presente sezione è stata inviata alle Organizzazioni sindacali ed alle RSU, con nota Prot. 752 in data 15/01/2024, ai fini dell'attivazione dell'eventuale confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, CCNL 16/11/2022; lo stesso non è stato richiesto.