

***PIANO DELLA FORMAZIONE DEL  
PERSONALE  
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)

### **Premesse:**

il Piano della Formazione è stato aggiornato in base alla nuova direttiva in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano adottata dal Ministro per la P.A. . Trattasi di un documento che prosegue l'iter dei precedenti atti di indirizzo sul rafforzamento delle competenze (23 marzo 2023) e sulla misurazione e valutazione della performance.

**Secondo la suddetta direttiva la promozione della formazione costituisce uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva in modo tale da garantire il conseguimento dell'obiettivo di un numero di ore di formazione procapite a partire dal 2025 non inferiore a 40 ore pari quindi ad una settimana di formazione per area.**

La direttiva è rivolta a tutte le Amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 comma 2 del DLgs 165/2001 e s.m.i.

### **Riferimenti normativi**

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

- valorizzazione del personale intese 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 formazione deve permettere la crescita delle conoscenze tecniche e teoriche del personale, lo sviluppo delle competenze delle persone e la crescita della coscienza del ruolo ricoperto dal personale. Deve sostenere lo sviluppo delle competenze del personale in tutte le fasi della vita lavorativa dello stesso, (cosiddetta formazione iniziale, nei casi di assegnazione del dipendente a nuove funzioni o mansioni, nelle progressioni di carriera conseguite durante l'intera vita lavorativa in concomitanza di processi di innovazione che imbattono su strumenti metodologie e procedure di lavoro e in genere durante l'intero percorso lavorativo.

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”

- l'art. 54 del CCNL 2019-2021 rubricato "Principi generali e finalità della Formazione" attribuisce alla formazione un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una 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" 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 )

➤ 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;

➤ 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" 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... 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. ..."

Decreto Legislativo 36/2023 che all'art.15 comma 7 impone alle Stazioni Appaltanti e agli Enti concedenti in coerenza con il programma degli acquisti dei beni e del programma dei Lavori Pubblici di adottare un Piano di formazione per il personale che svolge funzioni relative alle procedure in materia di acquisti di lavori servizi e forniture.

Di qui, il Legislatore ha manifestato un chiaro favor per la formazione e l'aggiornamento di tutti i dipendenti operanti nel settore della contrattualistica pubblica e non solo per quelli che rivestono posizioni di responsabilità.

## PRINCIPI DELLA FORMAZIONE

Il presente Piano 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;

Obiettivo primario della formazione è quello di garantire ed assicurare conoscenze al personale soprattutto nei settori più esposti ai fenomeni corruttivi, nonché per il personale operante nel settore della contrattualistica pubblica.

## SOGGETTI COINVOLTI

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

- **Organo Politico:**
- il detto organo deve assegnare a ciascun dirigente, quale obiettivo annuale di performance la formazione per 40 ore annue a partire dal 2025, prioritariamente sui temi della leadership sulle competenze manageriali e sulle soft skills. Dispongono la registrazione sulla piattaforma Syllabus consentendo in tal modo al personale la fruizione dei corsi. Attivano eventualmente ulteriori interventi formativi a valere sulle proprie risorse e/o sui finanziamenti del PNRR ricorrendo a soggetti istituzionali o ad operatori di mercato.
  
- **Titolari di incarichi E.Q.:**
- conseguono l'obiettivo di performance individuale in materia di formazione. Il mancato conseguimento incide sulla corresponsione sul trattamento accessorio collegato ai risultati. Assegnano ai propri dipendenti obiettivi di performance in materia di formazione sui temi della formazione obbligatoria. Si adoperano per rendere compatibile la formazione con l'attività lavorativa, monitorano la fruizione dei percorsi formativi del personale.
  
- **Dipendenti:** sono i destinatari della formazione. Esercitano il loro diritto/dovere alla formazione, manifestano al Responsabile del servizio il proprio fabbisogno formativo concordando con lo stesso piani di formazione individuali. Conseguono l'obiettivo di performance individuale in materia di formazione; Il mancato conseguimento dello stesso incide sulla fruizione del trattamento accessorio.
  
- **Organismi indipendenti di valutazione/nuclei di valutazione:** hanno l'obbligo di accertare il conseguimento e gli obiettivi di formazione dei titolari di incarichi E. Q. e dei dipendenti inseriti nei piani della Performance.
  
- **C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità.** La valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Partecipa alla definizione del piano formativo dei dipendenti dell'ente, segnalando e promuovendo la realizzazione di iniziative e corsi di formazione, finalizzati alla comunicazione e alla diffusione dei temi connessi con e la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, oltre a verificare eventuali fenomeni di mobbing o di discriminazione.

## ARTICOLAZIONE PROGRAMMA FORMATIVO PER IL TRIENNIO 2024-2026

Il Piano si articola su diversi livelli di formazione:

**interventi formativi di carattere trasversale**, seppure intrinsecamente specialistico, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diversi aree/servizi dell'Ente.

**formazione obbligatoria:**

Da effettuarsi nei seguenti rami di attività:

-salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

- prevenzione della corruzione, in materia di anticorruzione e trasparenza e in materia di sicurezza sul lavoro,
- contratti pubblici;
- etica-trasparenza-integrità;
- lavoro agile;
- attività di formazione e di comunicazione delle Amministrazioni;
- pianificazione strategica.

**formazione continua** riguarda 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.

## MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

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

1. Formazione “in house” / in aula
2. Formazione attraverso webinar
3. Formazione mediante partecipazione ad appositi corsi.

## RISORSE FINANZIARIE

Sono state stanziare nel bilancio 2025-2027 esercizio 2025 risorse che verranno incrementate in caso di necessità.

## PROGRAMMA FORMATIVO 2025-2027

### **Corsi obbligatori in tema di sicurezza sul lavoro**

- Percorso formativo dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro - Art.37 D. Lsg.81/2008 -corso BASE
- Percorso formativo dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro - Art.37 D. Lsg.81/2008 -corso BASE - FORMAZIONE SPECIFICA
- Corsi di Formazione obbligatoria ex art. 37 D.lgs. 81/2008
- Aggiornamento per addetti all'antincendio e gestione delle emergenze

### **Formazione generale per il personale neoassunto**

Attivazione di specifici percorsi in relazione all'ufficio di assegnazione del personale ed eventualmente nell'utilizzo di software di “uso comune” (pacchetto office, e-mail, internet)

### **Formazione specifica per il personale di Polizia Locale**

- Esercitazioni al poligono di tiro
- Formazione in materie di specifica competenza