

PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE

Introduzione

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni, ivi compresi gli enti locali, sono tenute a programmare 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 ancora più strategica, tenuto conto dell'esigenza di sopperire alla progressiva limitazione del *turn over* imposta dalla normativa vigente con personale sempre più preparato in ambiti trasversali, in grado di consentire flessibilità nella gestione dei servizi e di affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la Pubblica Amministrazione.

La formazione, e quindi l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane è, al contempo, un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti, per stimolarne la motivazione ed è uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi aziendali e quindi dei servizi offerti ai cittadini.

La formazione, quindi, è un processo complesso, che assolve ad una duplice funzione: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi e dei prodotti.

In quest'ottica la formazione è anche, ed al contempo, diritto e dovere del dipendente.

Ciò implica, in primo luogo, che l'amministrazione compia un investimento forte e continuo sui processi di formazione, assicurando a tutti i dipendenti percorsi formativi in linea con le loro esigenze professionali ed attivando percorsi di coinvolgimento attivo degli stessi nei processi di pianificazione, gestione e valutazione della formazione stessa; in secondo luogo, che ciascun dipendente realizzi la partecipazione a percorsi formativi mirati con la finalità di migliorare le proprie competenze professionali, anche attraverso l'individuazione di precisi compiti e responsabilità.

Il presente Piano della formazione illustra questo reciproco impegno tra amministrazione e dipendenti.

Il piano è, dunque, il documento formale, di autorizzazione e programmatico, che individua gli obiettivi e definisce le iniziative formative utili a realizzarli. Il piano deve essere "flessibile", costantemente monitorato ed aggiornato rispetto a nuove e prioritarie necessità sia professionali che organizzative, in coerenza con le evoluzioni del contesto e gli obiettivi dell'Amministrazione.

A seguito del coinvolgimento dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione e indirettamente dei dipendenti, al fine di una puntuale rilevazione dei bisogni formativi, è fortemente avvertita l'esigenza di approfondire per l'anno 2025 le tematiche riportate di seguito.

I corsi sotto elencati hanno lo scopo precipuo di contribuire alla crescita dei dipendenti come individui e quindi come protagonisti della vita lavorativa del Comune di Radda in Chianti. In particolare questa formazione ha come obiettivo primario quello di potenziare e accrescere la digitalizzazione dell'ente e la

funzionalità degli uffici.

MODULI FORMATIVI PREVISTI PER L'ANNO 2025

Per l'anno 2025 sono altresì previste i seguenti percorsi formativi:

- A. FORMAZIONE OBBLIGATORIA IN MATERIA DI PRIVACY, ANTICORRUZIONE, TRASPARENZA E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO.**
- B. AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE PER EVENTUALI MODIFICHE NORMATIVE.**
- C. FORMAZIONE SUI PROGRAMMI DI SCRITTURA, FOGLIO DI CALCOLO ELETTRONICO E DI PRESENTAZIONE.**

Per il personale esterno la formazione sarà concordata con il Responsabile del Servizio Lavori Pubblici.

Per l'anno 2026 sono altresì previste:

ripetere i punti (A-B-C) della formazione prevista nell'anno 2025

Per l'anno 2027 sono altresì previste:

ripetere i punti (A-B-C) della formazione prevista nell'anno 2025