

Comune di Seneghe

Provincia di Oristano



PIANO DI FORMAZIONE DEL PERSONALE ANNO 2025

*Allegato E) al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)
Approvato con delibera G.C. n. 27 del 31.03.2025*

Premessa

Nella prospettiva di un rafforzamento strutturale dell'Ente, il presente Piano di formazione del personale, parte integrante del più ampio Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), delinea le politiche di sviluppo ed evoluzione delle risorse umane, quali presupposti indispensabili per il miglioramento continuo della qualità dei servizi da erogare a cittadini e imprese.

Investire nella formazione dei singoli dipendenti costituisce un fattore chiave per il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione.

A partire dal 2020, l'emergenza sanitaria legata alla diffusione del Covid-19 ha comportato la sospensione dell'offerta formativa tradizionalmente erogata in presenza. In poche settimane si è reso necessario trasformare in modalità distance learning i corsi e gli eventi in precedenza programmati. Ancora oggi continua ad essere più numerosi gli eventi formativi a distanza rispetto a quelli in presenza.

In tale ottica il PIAO, introdotto dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021, attribuisce alla formazione un'inedita centralità nell'ambito dei documenti di programmazione delle Pubbliche Amministrazioni, con la definizione di "obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale dei titoli di studio del personale".

In tale contesto si inseriscono altresì le previsioni contenute nel CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 16/11/2022, il cui capo V del titolo IV sottolinea la primarietà del ruolo della formazione, illustrando i principi generali e le finalità che la presiedono, individuando i destinatari e i processi della medesima e fornendo altresì specifiche indicazioni in ordine alla pianificazione strategica di conoscenze e saperi, tra i quali rivestono particolare rilevanza l'etica pubblica, l'arricchimento delle competenze digitali, l'acquisizione di nuove competenze e riqualificazione finalizzata anche al monitoraggio della performance individuale nonché la formazione finalizzata a prevenire situazioni di rischio per la sicurezza e/o atti di violenza.

In data 23 marzo 2023, il Ministro della Pubblica Amministrazione ha adottato la direttiva avente ad oggetto "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza", con la quale ha fornito precise indicazioni metodologiche e operative in materia di formazione dei pubblici dipendenti. Viene evidenziata la necessità che la formazione del personale sia inserita "al centro dei processi di pianificazione e programmazione delle amministrazioni pubbliche; essa deve essere coordinata e integrata con gli obiettivi programmatici e strategici di performance dell'amministrazione, trovando una piena integrazione nel ciclo della performance e con le politiche del reclutamento, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane.". Inoltre viene particolarmente sottolineata la rilevanza del ruolo dirigenziale, stabilendo che "...l'attuazione della direttiva riguarda tutti i dirigenti" e che "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".

Facendo seguito a tali asserzioni, la più recente direttiva avente ad oggetto "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti", datata 14/01/2025, al paragrafo 3 "Il valore della formazione per le persone", prevede che *...In particolare, la formazione deve permettere:*

1. la crescita delle conoscenze delle persone. *La formazione è necessaria per consentire ai dipendenti l'acquisizione e l'aggiornamento nel tempo delle conoscenze*

tecniche e teoriche specifiche e coerenti con il proprio ambito di lavoro, aumentando la consapevolezza rispetto agli strumenti, alle metodologie e alle normative che occorre conoscere per svolgere i compiti affidati e la capacità di seguirne le evoluzioni. Questa dimensione mira a colmare le lacune di conoscenza iniziali o determinate dai progressi tecnologici e normativi, e a garantire che ogni dipendente pubblico acquisisca e preservi nel tempo una base solida di sapere coerente all'attività che deve svolgere;

*2. **lo sviluppo delle competenze delle persone.** La formazione è rivolta al miglioramento delle abilità tecniche, delle capacità relazionali e delle competenze di problem solving, tutte essenziali per affrontare le sfide lavorative. Il potenziamento delle competenze facilita l'efficacia operativa e aumenta la capacità di adattarsi ai cambiamenti nel proprio ambito lavorativo;*

*3. **la crescita della coscienza del ruolo ricoperto da ciascuna persona.** La formazione deve contribuire alla consapevolezza del proprio ruolo e delle responsabilità all'interno dell'organizzazione o del gruppo di lavoro in cui il dipendente pubblico opera; questo livello include una maggiore coscienza etica e l'importanza del contributo individuale per il raggiungimento degli obiettivi comuni. Sviluppare una coscienza del ruolo significa anche comprendere che il proprio operato determina un significativo impatto sui colleghi, sull'organizzazione e sugli utenti finali; tutto ciò favorisce l'affermazione progressiva del senso di responsabilità e di appartenenza.*

Si fa riferimento alla necessità che il personale incaricato o meno delle funzioni dirigenziali svolgano percorsi formativi personalizzati (piani individuali di formazione) per un impegno annuo, dal 2025, almeno pari a 40 ore. Vengono altresì indicati i criteri e le priorità da utilizzare nella definizione dei detti piani individuali. Il requisito di obbligatorietà della formazione denota, quindi, sostanzialmente, il suo carattere di necessità.

Gli obiettivi del Piano

Il presente Piano intende perseguire i seguenti obiettivi:

1. soddisfare i fabbisogni formativi e di aggiornamento dei singoli dipendenti, preparandoli a svolgere efficacemente le proprie mansioni;
2. sostenere l'introduzione di innovazioni e di miglioramenti all'interno dell'Amministrazione;
3. utilizzare efficacemente le tecnologie e gli strumenti ICT (Information and Communications Technology) rispondenti alle mutate modalità di erogazione dei servizi;
4. accrescere il livello generale di accountability ovvero il senso di responsabilità e di fiducia;
5. sviluppare, in linea con il ruolo organizzativo ricoperto, la crescita delle:
 - competenze strategiche, identificate in quelle manageriali;
 - competenze trasversali, comuni a tutto il personale;
 - competenze tecnico-specialistiche;
 - competenze legate alla promozione del benessere organizzativo nell'Ente.

La meta ultima è quella indicata dalle recenti direttive ministeriali ovvero incrementare le opportunità formative a disposizione dei dipendenti e promuoverne la fruizione consapevole e motivata, in una prospettiva di innovazione e di progressivo efficientamento delle attività della pubblica amministrazione.

Competenze Trasversali per tutto il personale

La Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 in materia di performance individuale, al paragrafo 5 “La Formazione e il capitale umano”, richiama il modello delle competenze trasversali del personale, quale riferimento per definire percorsi formativi finalizzati a sviluppare le competenze trasversali.

La stessa direttiva indica la necessità di prevedere la partecipazione dei Responsabili (EQ) ad iniziative di formazione destinate a rafforzare le competenze trasversali (cosiddette soft skills), le competenze relative alla valutazione della performance, alla gestione dei progetti e dei finanziamenti nonché le competenze abilitanti processi di transizione digitale, ecologica e amministrativa in linea con le finalità del PNRR.

Digitalizzazione

Considerata la rilevanza del tema della transizione digitale e della digitalizzazione della Pubblica Amministrazione, testimoniata anche dai contenuti della direttiva ministeriale del 23/03/2023, ribadita altresì dalla più recente direttiva del 14.01.2025, l’Ente intende promuovere la formazione prevista dalla Piattaforma Syllabus. L’adesione all’iniziativa contempla una valutazione iniziale per verificare il proprio livello di conoscenza in relazione alle 11 competenze digitali contemplate e si prevede che almeno il 60% del totale dei dipendenti abbia altresì raggiunto l’obiettivo del miglioramento del proprio livello di conoscenza per almeno 6 delle 11 competenze in questione.

Area Finanziaria
La riforma contabile ACCRUAL – Cosa cambia pe gli EE.LL.
Il rendiconto della gestione. Adempimenti e criticità
La riforma contabile ACCRUAL: Gli effetti sulla contabilità economico-patrimoniale degli Enti Locali
Corsi ANUTEL: Tributi, contabilità e personale
Corsi ASMEL: Contabilità, personale e appalti
Le novità e la gestione del personale nel 2025
Area Tecnica
Il Decreto correttivo al Codice dei Contratti
Appalti sopra soglia e soggetti qualificati
Formazione e aggiornamento
<ul style="list-style-type: none"> - Polizia giudiziaria, edilizia, stradale e commerciale; - Videosorveglianza. - Sistema sanzionatorio ex legge 689/1981
Area Amministrativa e Sociale
Aggiornamento in materia elettorale
Formazione e aggiornamento specialistico in materia di anagrafe e stato civile
I Sussidi Regionali
Aggiornamento normativa privacy
Servizi informativi e leggi di settore della RAS
Il Decreto correttivo al Codice dei Contratti
Area Segreteria
Le novità nel reclutamento: come cambia l’accesso alla PA

Il Decreto correttivo al Codice dei Contratti
Tutte
Attivazione sulla piattaforma SYLLABUS dei corsi nelle seguenti materie: - Formazione obbligatoria Anticorruzione - Appalti digitali: procedure e modalità operative - Il Nuovo Codice dei Contratti Pubblici – d.lgs. 36/2023
Trattamento dati personali – Privacy
Utilizzo software gestionale
FVOE: la verifica dei requisiti semplificata negli appalti sotto soglia
Requisiti di partecipazione a gara tra controlli e cause di esclusione. La revisione prezzi e le modifiche in fase esecutiva

Appalti pubblici

Con l'adozione del Decreto Legislativo 36/2023 ha preso sostanza l'attesa riforma del Codice degli appalti. È necessario prevedere di dare continuità anche per l'anno 2025 alle attività di formazione già svolte nel corso del 2024, anche alla luce del correttivo allo stesso codice recentemente approvato con D.Lgs. n. 209 del 31.12.2024. La complessità e vastità degli argomenti contemplati dalla materia in questione richiede un costante approfondimento.

Si dà atto della possibilità di accedere gratuitamente alla formazione sull'argomento messa a disposizione gratuitamente dalla Piattaforma Syllabus nonché da IFEL e da ASMEL.

Con riferimento alla promozione di iniziative di formazione in materia di appalti, si propone altresì di valutare l'utilizzabilità delle risorse accantonate ai sensi dell'art. 45 del D.Lgs. 36/2023 per attività di formazione:

- per l'incremento delle competenze digitali dei dipendenti nella realizzazione degli interventi;
- specializzazione del personale che svolge funzioni tecniche.

Pari opportunità e benessere organizzativo

Come indicato nel Piano delle Azioni Positive 2025-2027, tra le azioni da promuovere, che coinvolgono il maggior numero possibile di dipendenti, si rileva l'attività di formazione che abbia ad oggetto l'approfondimento degli istituti di conciliazione vita/lavoro, il benessere organizzativo, le pari opportunità, l'utilizzo del linguaggio di genere, le discriminazioni sui luoghi di lavoro, ecc.