

PIANO DELLA FORMAZIONE COMUNE DI VERRUVA SAVOIA 2025/2027

Contesto normativo

- d. lgs. n. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che richiama la necessità di una migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, attraverso la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti;

- CCNL funzioni locali, per il triennio 2019/2021, titolo IV, capo V sulla “formazione del personale”, con la previsione dei principi generali e delle finalità della formazione (art. 54), dei destinatari e dei processi della formazione (art. 55), nonché della pianificazione strategica delle conoscenze e dei saperi (art. 56), in particolare, vengono stabilite le linee guida generali in materia di formazione, quale come metodo per assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali, oltre che strumento di attuazione delle strategie di innovazione;

- il “Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, che prevede, tra l’altro, 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”;

- legge n. 190/2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, nonché i successivi decreti attuativi che prevedono l’obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come sostenuto dall’ANAC, due livelli di formazione:

a) un livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l’aggiornamento delle competenze e le tematiche dell’etica e della legalità;

b) un livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e ai funzionari addetti alle aree di rischio;

- d.P.R. n. 81/2023, che all’articolo 15, comma 5, del d.P.R. n. 62/2013 dispone che “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”,

aggiunge il comma 5 bis, in base al quale “Le attività di cui al comma 5 includono anche cicli formativi sui temi dell’etica pubblica e sul comportamento etico, da svolgersi

obbligatoriamente, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità”;

- regolamento UE n. 2016/679 che all’articolo 32, paragrafo 4, stabilisce un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell’organizzazione degli enti (i responsabili del trattamento, i subresponsabili del trattamento, gli incaricati del trattamento del trattamento e il responsabile protezione dati);

- d.lgs. n. 82/2005, come successivamente modificato e integrato, dapprima con d.lgs. n. 179/2016, poi con d. lgs. n. 217/2017, che 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 assistite, ai sensi dell’articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4”; “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. n. 81/2008 “Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro”, che all’art. 37 si occupa della

“formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti”;

- direttiva ministeriale del 14 gennaio 2025 “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”, con i relativi contenuti che qui si intendono richiamati.

Obiettivi del Piano

Il Comune di Verrua Savoia programma l’attività formativa a favore del personale, al fine di consentire l’accrescimento e l’aggiornamento professionale, così come prescritto dagli artt. 54 - 56, del CCNL Funzioni locali per il triennio 2019/2021 e, da ultimo, dalla direttiva ministeriale del 14 gennaio 2025.

La formazione professionale assume invero rilevanza strategica, per lo sviluppo delle competenze, a sostegno dei processi di innovazione.

Inoltre, la crescita della qualificazione professionale del personale risulta elemento imprescindibile per l’assolvimento delle funzioni attribuite ai dipendenti, comportando al tempo stesso il miglioramento della qualità dei processi organizzativi dell’ente.

La formazione, l’aggiornamento continuo del personale, l’investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane rappresenta, pertanto, un processo che risponde contestualmente alle esigenze di:

- valorizzazione del personale, come fattore di crescita e di innovazione;

- miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente, indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

Programma di formazione per il triennio 2025/2027

La proposta formativa da svolgere nel triennio 2025/2027 prevede l'erogazione dei percorsi formativi atti a favorire lo sviluppo di competenze specialistiche, anche in modo trasversale, con il coinvolgimento di dipendenti appartenenti a diversi servizi dell'ente, garantendo eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative.

Per quanto concerne invece la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, verrà svolta quella relativa ai seguenti ambiti:

- anticorruzione, trasparenza, cultura dell'etica e della legalità;
- codice di comportamento;
- protezione dei dati personali;
- transizione digitale;
- sicurezza sui luoghi di lavoro;
- contratti pubblici;
- pianificazione strategica.

In merito ai percorsi formativi finalizzati a favorire lo sviluppo delle competenze specialistiche, i responsabili di servizio individueranno i fabbisogni formativi degli uffici di relativa competenza, in tempo utile per programmare le attività nel corso dell'anno di riferimento.

Il presente Piano potrà essere aggiornato ed eventualmente integrato nel corso del triennio, a fronte di specifiche esigenze non attualmente prevedibili.

Si dà atto che nel bilancio di previsione sono istituiti appositi capitoli riferiti alla formazione del personale dipendente.

Erogazione della formazione

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate, potendo fare ricorso a modalità di erogazione differenti, al fine di agevolare la fruizione da parte dei dipendenti:

- in presenza, presso locali messi a disposizione dall'ente o presso sedi indicate dal soggetto organizzatore;
- tramite webinar (in modalità sincrona o asincrona).

L'ente ha proceduto all'adesione alla piattaforma "Syllabus" (<https://www.syllabus.gov.it/syllabus/>) del Dipartimento della funzione pubblica.

Percorsi appositi di formazione saranno rivolti al personale appena assunto, anche attraverso

affiancamento di personale già formato.

La misurazione e la valutazione dei risultati

In base a quanto stabilito dalla direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 23 marzo 2023, avente per oggetto “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”, verranno utilizzati sistemi adeguati di monitoraggio e valutazione.

La partecipazione dei dipendenti ai percorsi formativi individuati e il completamento degli stessi è valutata positivamente dall’amministrazione, anche nel contesto della valutazione della performance individuale.