

Il ruolo della formazione quale leva strategica per lo sviluppo organizzativo dell'Ente è ribadito dal CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, che agli articoli 54 “*Principi generali e finalità della formazione*”, 55 “*Destinatari e processi della formazione*” e 56 “*Pianificazione strategica di conoscenze e saperi*” conferma l'importanza dei processi formativi nell'ambito della corrente fase di rinnovamento e modernizzazione delle pubbliche amministrazioni, al fine di conseguire una maggiore qualità ed efficacia delle attività istituzionali.

Attraverso la formazione, la P.A. può sviluppare i punti di forza dei dipendenti, aiutandoli a costruire le competenze e le conoscenze necessarie per affrontare nuove sfide lavorative. Essa è quindi una leva strategica per accrescere la resilienza e la capacità di adattamento ai cambiamenti, anche in funzione delle importanti innovazioni tecnologiche, progettuali ed organizzative che attendono il comparto pubblico italiano, come sottolineato nel “*Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale*” e come inevitabilmente emerso nell'ambito del PNRR.

In tale contesto, risulta pertanto indispensabile incoraggiare processi di rafforzamento delle competenze professionali.

Nell'ambito della costruzione del piano formativo dell'Amministrazione sono state altresì prese in considerazione le vigenti disposizioni in materia di formazione obbligatoria, con particolare riferimento a:

- il D.Lgs. 165/2001, art. 1, comma 1, lettera c) in materia di pari opportunità nella formazione e nello sviluppo professionale dei dipendenti;
- il D.Lgs. 165/2001, art. 7, comma 4 in materia di sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione;
- il D.Lgs. 165/2001, art. 54 in materia di formazione sui temi dell'etica pubblica e del comportamento etico;
- il D.Lgs. 82/2005, art. 13 in materia di formazione finalizzata alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive ed allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;
- il D.Lgs. 81/2008, art. 37 in materia di formazione obbligatoria sulla salute e la sicurezza;
- la L. 190/2012 ed i suoi decreti attuativi, con particolare riferimento al D.lgs. 33/2013 ed al D.lgs. 39/2013, in materia di formazione sui temi dell'anticorruzione e della trasparenza;
- il D.P.R. 62/2013, art. 15 comma 5 in materia di formazione sui temi della trasparenza e dell'integrità;
- il Reg. (UE) 2016/679 in materia di formazione sul trattamento dei dati personali.

Alla luce delle già indicate considerazioni, l'amministrazione ha elaborato il seguente piano formativo per l'anno 2025:

Priorità strategiche

- Riqualficazione della competenza nel lavoro con i cittadini, attraverso un percorso di formazione sulle tecniche di comunicazione e di risoluzione dei problemi;
- Potenziamento delle competenze informatiche del personale, attraverso corsi di formazione sulle tecnologie più recenti e sulle applicazioni utilizzate in ambito lavorativo;

Risorse interne ed esterne

- Risorse interne: formatori interni, esperti del settore e dipendenti con competenze specifiche;
- Risorse esterne: Enti di formazione accreditati, università e associazioni professionali.

Focus specifico sulle risorse interne

In attuazione dell'art. 6, comma 7-ter del D.L. n. 80/2021, introdotto dal D.L. n. 44/2023, conv. con modif. dalla L. n. 74/2023, l'Amministrazione individua il seguente personale quale potenziale docente o tutor, essendo lo stesso in possesso di competenze e conoscenze idonee per svolgere attività di formazione:

Misure per incentivare l'accesso alla formazione

- Possibilità di seguire specifici corsi di formazione durante l'orario lavorativo;
- Possibilità di ottenere riconoscimento delle competenze acquisite durante la formazione, attraverso il rilascio di certificati e attestati.

Obiettivi e risultati attesi

- Riqualificazione e potenziamento delle competenze del personale;
- Accrescimento del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti;
- Maggiore soddisfazione dei cittadini, grazie della migliore qualità del servizio offerto dall'ente.

Monitoraggio obiettivi e risultati attesi (Direttiva Ministro PA 24/03/2023)

Uno dei principali obiettivi della formazione è, come già detto, il potenziamento delle competenze digitali del personale. Il conseguimento di tale obiettivo sarà monitorato verificando il miglioramento, da parte di ciascun dipendente, della padronanza delle competenze in questione con l'ausilio del portale *Syllabus "Competenze digitali per la PA"*.

Lo sviluppo delle competenze digitali dovrà assicurare il conseguimento dei seguenti obiettivi:

1. Entro il 2024, completamento delle attività di assessment e conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota del personale non inferiore al 25%;
2. Entro il 2024, completamento delle attività di assessment e conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota del personale non inferiore al 20%.

Più in generale, l'Amministrazione si impegna a garantire a ciascun dipendente, sia per la formazione relativa alle competenze trasversali, sia per quella specifica, almeno 24 ore di formazione/anno.

Promozione del valore pubblico (Direttiva Ministro PA 14/01/2025)

In coerenza con quanto prescritto dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025 in materia di valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione, l'Ente intende rafforzare il proprio sistema di formazione continua, ponendo al centro lo sviluppo delle competenze del personale quale leva fondamentale per l'efficacia dell'azione amministrativa, il benessere organizzativo e il miglioramento dei servizi rivolti alla collettività.

La Direttiva riconosce la formazione quale "strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane delle amministrazioni e [...] al centro del loro processo di rinnovamento". Conseguentemente, questo Ente:

- Promuove la crescita professionale dei dipendenti in tutte le fasi della loro vita lavorativa, dall'inserimento dei neoassunti (onboarding) fino allo sviluppo di carriere e competenze specialistiche;
- Favorisce la creazione di un ambiente lavorativo che incoraggi l'apprendimento continuo (life-long learning), valorizzando la motivazione intrinseca e la "crescita della coscienza del ruolo" di ciascun dipendente.

In conformità a quanto stabilito dalla Direttiva, gli obiettivi individuati nella presente sezione del PIAO garantiscono:

1. Allineamento con le priorità strategiche di innovazione, digitalizzazione e sostenibilità, in coerenza con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e le politiche regionali e nazionali
2. Obbligatorietà della formazione su temi normati e su competenze "necessarie" per la gestione di processi di cambiamento complessi, inclusi – a titolo esemplificativo – la prevenzione della corruzione, la trasparenza, la sicurezza sul lavoro, la privacy, le competenze digitali di base e il contrasto alle discriminazioni
3. Pianificazione di almeno 40 ore di formazione pro capite annue a partire dal 2025, in linea con l'indicazione della Direttiva che stabilisce tale quota come soglia minima

4. Diffusione di una cultura manageriale e organizzativa che riconosca la rilevanza della formazione come fattore di motivazione, produttività e benessere organizzativo, “favorendo la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative”.

Come richiamato dalla Direttiva, “la promozione della formazione costituisce [...] uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente”. Pertanto, i risultati delle iniziative formative (in termini di partecipazione, competenze acquisite e miglioramenti concreti nell’operatività) saranno monitorati e valutati nell’ambito del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell’Ente.

Inoltre, nella sezione 2 del presente PIAO sarà inserito un obiettivo trasversale relativo alla pianificazione di almeno 40 ore di formazione pro capite annue, poiché in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi formativi, la Direttiva evidenzia la necessità di attivare specifici profili di responsabilità dirigenziale, che comporteranno pertanto una decurtazione della retribuzione di risultato.

Sarà infine valutata l’adozione di sistemi di raccolta e analisi dei dati sulle attività formative, compresi questionari di customer satisfaction e misurazioni sugli impatti dei percorsi di aggiornamento, per garantire la trasparenza e la rendicontazione dei risultati.