



COMUNE DI ESCALAPLANO

PIANO DELLA FORMAZIONE ***ALLEGATO AL PIAO 2025- 2027***

PREMESSA

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire



l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni, indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

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

- valorizzazione del personale intesa 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 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.

La formazione del personale costituisce allo stesso tempo sia un diritto che un dovere dei dipendenti, per questo motivo i dirigenti devono garantire la partecipazione alle attività formative dell'ente a tutti i dipendenti, assicurando pari opportunità di accesso e rotazione, senza distinzione di genere, ruoli, categorie e profili professionali; i dipendenti a loro volta sono tenuti ad un costante aggiornamento nelle materie di riferimento.

Nell'attuale contesto storico a seguito della crisi pandemica da Covid-19 che ha colpito l'economia dei paesi europei ed in particolare dell'Italia, l'Unione Europea è intervenuta con il Next Generation EU (NGEU), un programma di portata e ambizione inedite, che prevede investimenti e riforme per accelerare la transizione ecologica e digitale, migliorare la formazione delle lavoratrici e dei lavoratori e conseguire una maggiore equità di genere, territoriale e generazionale. L'Italia attraverso il Piano per la Ripresa e Resilienza (PNRR) è risultata la prima beneficiaria, in valore assoluto del NGEU.

Tra gli obiettivi del Piano è presente la riforma della pubblica amministrazione volta a migliorare la capacità amministrativa a livello centrale e locale, rafforzare i processi di selezione, di formazione e promozione dei dipendenti pubblici, incentivare la semplificazione e la digitalizzazione delle procedure amministrative. La riforma si basa su una forte espansione dei servizi digitali con l'obiettivo di una marcata sburocratizzazione al fine di ridurre i costi e i tempi che attualmente gravano su imprese e cittadini.

Questa Amministrazione, essendo assegnataria dei finanziamenti previsti dal PNRR e quindi titolare degli interventi in esso previsti dovrà programmare anche una formazione finalizzata alla realizzazione di detti interventi.

Parimenti nel triennio 2025 -2027 assume rilevanza la formazione in materia di digitalizzazione del ciclo di vita degli appalti pubblici e tutta la materia riferita alla attività e ai processi organizzativi



necessari alla realizzazione di una amministrazione digitale.

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;
- ✓ partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- ✓ efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- ✓ efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni o ai propri fini;
- ✓ economicità: le modalità di formazione saranno attuate anche in sinergia con altri Enti locali al fine di garantire sia il confronto fra realtà simili sia un risparmio economico.

Con Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 14.01.2025 con oggetto “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti” si prevede:

- ✓ Formazione obbligatoria: a partire dal 2025, i dipendenti pubblici dovranno seguire almeno 40 ore di formazione all'anno.
- ✓ Ambiti formativi: La formazione riguarderà competenze tecniche, soft skills e tematiche legate al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), come la transizione digitale ed ecologica.
- ✓ Integrazione nel PIAO: I piani di formazione saranno integrati nei Piani Integrati di Attività e Organizzazione delle amministrazioni.
- ✓ Competenze chiave: saranno sviluppate competenze di leadership, digitali, ecologiche, oltre a soft skills come la comunicazione e la collaborazione.
- ✓ Monitoraggio e valutazione: verrà valutato l'impatto della formazione sulla performance individuale e organizzativa, e sulla creazione di valore pubblico.
- ✓ Piattaforma Syllabus: sarà utilizzata come strumento per l'erogazione dei corsi formativi.

La direttiva del Ministro del 14/01/25 pone nuovamente l'attenzione sulla formazione e, anzi, la rafforza, aumentando il numero di ore minime e ricordando che non solo deve costituire obiettivo di performance per i Dirigenti, ma che il mancato raggiungimento di tali obiettivi costituisce responsabilità dirigenziale. La Direttiva sottolinea inoltre che, affinché l'obiettivo sia considerato raggiunto, la formazione deve aver prodotto valore.

OBIETTIVI DEL PIANO DELLA FORMAZIONE

La pianificazione della formazione prevede un orizzonte triennale con aggiornamento annuale e deve consentire una crescita formativa che soddisfi obiettivi sul medio periodo volti a garantire una continuità fra i vari esercizi amministrativi.

Il Piano della formazione 2025-2027 deve tenere conto degli obiettivi che l'Amministrazione



comunale intende raggiungere che si possono così sintetizzare:

- implementazione delle competenze e capacità del capitale umano affinché diventi uno strumento indispensabile per migliorare l'efficienza operativa interna all'amministrazione;
- fornire ad ogni dipendente pubblico adeguati strumenti per raggiungere più elevati livelli di motivazione e di consapevolezza rispetto agli imprescindibili obiettivi di rinnovamento cui deve andare incontro un ente che vuole stare al passo coi tempi;
- realizzare un'amministrazione con forti capacità organizzative e gestionali per poter creare un clima organizzativo interno volto ad ottimizzare i processi lavorativi;
- raggiungere il miglior risultato qualitativo nell'erogazione dei servizi pubblici, più rispondenti alle domande e alle aspettative dei cittadini e delle imprese;
- garantire una formazione trasversale di tipo strategico al personale in modo da realizzare una maggiore flessibilità rispetto alle diverse attività che caratterizzano i vari settori;
- adempiere agli obblighi formativi in materia di anticorruzione, trasparenza, controlli e di codice di comportamento;
- adempiere agli obblighi formativi in tema di sicurezza sul lavoro;
- prevedere una formazione mirata al raggiungimento degli obiettivi del PNRR;
- predisporre la formazione mirata al nuovo personale in entrata;
- prevedere una formazione mirata alla conoscenza del nuovo codice appalti (D.lgs. 36/2023) e alla digitalizzazione del ciclo di vita degli appalti pubblici.

MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLA FORMAZIONE

In relazione al triennio 2025/2027:

Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze

- ✓ Nel rispetto delle Direttive del Ministro per la pubblica amministrazione del 23/03/2023 e del 14/01/2025 in materia di formazione del personale un obiettivo della formazione sarà lo sviluppo delle competenze digitali, ai fini del perseguimento dei target fissati dal PNRR. Tali competenze sono infatti definite come competenze necessarie affinché ciascun dipendente comprenda, accetti e adotti i nuovi strumenti a disposizione e i cambiamenti nei processi di lavoro che questi comportano, in modo da essere promotore dell'innovazione, nella prospettiva del miglioramento del servizio, del rapporto con i cittadini e della qualità del proprio lavoro.
- ✓ etica pubblica e prevenzione della corruzione: dare attuazione alle previsioni dettate dal d.l. n. 36/2022 per la formazione sui temi dell'etica pubblica e dei comportamenti etici, con particolare riferimento al personale di nuova assunzione.
- ✓ tutela della trasparenza
- ✓ innovazione tecnologica e digitale: preparare il personale alle trasformazioni dell'Amministrazione, favorendo lo sviluppo di comportamenti coerenti con le innovazioni e con le strategie di crescita del territorio;
- ✓ formazione continua sulle tematiche specifiche: fornire opportunità di investimento e di crescita professionale da parte di ciascun dipendente, in coerenza con la posizione di lavoro ricoperta
- ✓ valorizzare nel tempo il patrimonio delle risorse umane;
- ✓ favorire le condizioni idonee all'affermazione di una cultura amministrativa orientata alla collaborazione;
- ✓ migliorare il clima organizzativo con idonei interventi di informazione e comunicazione istituzionale
- ✓ sviluppare le competenze trasversali per il personale di comparto
- ✓ rafforzare le competenze manageriali e gestionali per la dirigenza e i funzionari responsabili di servizi;



- ✓ predisporre la formazione mirata al nuovo personale in entrata, e la formazione mirata per i percorsi di riqualificazione e ricollocazione di personale in nuovi ambiti operativi o nuove attività;

Risorse interne ed esterne disponibili

Il personale dell'Ente fruisce:

- di circolari formative/informative (Filo diretto news, Anutel, Finanza locale, Asmel ecc)
- di affiancamento, per i nuovi ingressi, di personale dell'ente già formato e preparato
- brevi appuntamenti a cadenza bisettimanale o mensile con il Segretario comunale
- focus periodici con il Responsabile del servizio in presenza a cadenza giornaliera, settimanale o mensile
- l'ente ha aderito all'Associazione Sarda Enti Locali (A.S.E.L.), pertanto i dipendenti fruiscono dell'attività di formazione organizzata periodicamente dell'Associazione relativa a diverse aree tematiche
- i dipendenti del Comune di Escalaplano fruiscono dell'attività di formazione obbligatoria in materia di anticorruzione sempre tramite il convenzionamento di formatori esterni (soggetti specializzati, professionisti, magistrati, etc.) mediante utilizzo di fondi comunali e della Unione dei comuni del Gerrei
- di formazione a carico dei fondi comunali, per corsi ad hoc sulle procedure da parte del gestionale Datagraph/Zuddas
- corsi di formazione della Piattaforma Syllabus: il Comune, per lo sviluppo delle competenze digitali, ha aderito all'iniziativa "Syllabus per la formazione digitale" messa a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica individuando e abilitando i dipendenti da avviare all'attività formativa. Tutti i dipendenti hanno aderito all'iniziativa e si sta programmando un calendario per poter fruire dei corsi anche per il 2025. Tutti i dipendenti iscritti alla piattaforma possono fruire dei corsi ad essi assegnati.
- corsi di formazione sulla piattaforma Accrual rivolti agli enti e alle pubbliche amministrazioni. Tra gli obiettivi inseriti nell'attuazione del PNRR sono compresi infatti, quelli relativi ad alcune riforme cosiddette "abilitanti". Tra queste rientra il progetto di dotare tutte le Pubbliche Amministrazioni di **un sistema unico di contabilità economico-patrimoniale "accrual"**, cioè una contabilità basata sul principio della competenza economica e rilevazioni attuate con il metodo della "partita doppia" e per centri di costo.
- formazione sulla transizione al digitale accedendo al link <https://formazione.transizionedigitale.it/login>.
- il comune nel corso del triennio di riferimento intende altresì favorire il ricorso ai permessi studio correlato nel rispetto dei vincoli contrattuali in materia.
- Formazione sulla transizione digitale (<https://formazione.transizionedigitale.it/login>)

RISULTATI ATTESI DELLA FORMAZIONE

Le iniziative formative coinvolgeranno tutti i dipendenti dell'ente senza distinzione di genere.

Nell'ambito di ciascuna area, per ogni dipendente sarà organizzato un percorso formativo dando priorità a chi non ha mai usufruito di corsi di formazione. L'individuazione dei partecipanti a ciascun corso sarà effettuata dalle posizioni organizzative favorendo, per quanto possibile, il criterio della rotazione dei dipendenti. Saranno coinvolte la Aree in cui è strutturato il sistema organizzato del Comune:

- Area Finanza e Tributi;
- Area Tecnica;
- Area Amministrativa/ Socio Culturale.



I Responsabili di ciascuna area provvedono all'individuazione dei corsi di formazione da far seguire ai dipendenti assegnati. Ciascun Responsabile dovrà garantire che ogni dipendente partecipi almeno ad un corso di formazione tra quelli previsti per tutto il personale.

I Responsabili concorderanno i corsi relativi alla loro formazione con il Segretario Comunale.

Gli interventi formativi si articoleranno:

- in attività seminariali,
- in attività d'aula,
- in attività di affiancamento sul posto di lavoro e attività di formazione a distanza (webinar).

Gli interventi formativi si propongono di trasmettere idonee competenze, sia di carattere generale che di approfondimento tecnico, perseguendo i seguenti obiettivi e risultati attesi: – aggiornare il personale rispetto alle modifiche normative, procedurali, disciplinari, professionali; – fornire le competenze gestionali, operative e comportamentali di base, funzionali ai diversi ruoli professionali

Le attività formative che l'Ente andrà ad effettuare nel triennio di riferimento 2025/2027 potranno riguardare le seguenti aree tematiche (a titolo indicativo e non esaustivo):

- aggiornamento rispetto alle novità legislative e contrattuali;
- strumenti di gestione del personale;
- i procedimenti disciplinari;
- sviluppo competenze trasversali;
- sviluppo competenze digitali (piattaforma Syllabus)
- transizione digitale
- procedimento amministrativo;
- utilizzazione programmi informatici;
- il diritto di accesso e la tutela della privacy
- il flusso documentale,
- messi notificatori,
- aggiornamenti ed approfondimenti tecnici,
- prevenzione della corruzione,
- codice di comportamento,
- trasparenza e sicurezza sul lavoro,
- etica pubblica e comportamenti etici
- Pnrr
- Strumenti di comunicazione, relazioni con il pubblico e social media nella pubblica amministrazione
- Corsi sulla nuova contabilità Accrual

MISURE PER FAVORIRE L'ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE

- Avere un budget di spesa adeguato
- Redigere una programmazione mensile di formazione
- Individuare obiettivi annuali e pluriennali

MONITORAGGIO E VERIFICA DELL'EFFICACIA DELLA FORMAZIONE



Ciascun Responsabile provvede alla rendicontazione delle attività formative, delle giornate e delle ore di effettiva partecipazione e alla raccolta degli attestati di partecipazione dei propri dipendenti così da consentire la documentazione del percorso formativo di ogni dipendente.

Dal 2025, con la direttiva del Ministro del 14/01/25 sono previste 40 ore annue minime di formazione obbligatoria per ciascun dipendente.

Dal 2025 è stato creato un Registro della formazione distinto per ogni servizio, che dovrà essere implementato da ciascun dipendente con l'inserimento dei corsi di formazione a cui ha partecipato nel corso dell'anno, durata in ore del corso e se il corso prevede il rilascio di un attestato di partecipazione o un esame finale con punteggio.

