



# COMUNE DI CORCIANO

## Provincia di Perugia

### PIANO DELLA FORMAZIONE – ANNO 2025

#### PREMESSE

Il Comune di Corciano riconosce il ruolo strategico della formazione e dell'aggiornamento del personale, a sostegno dei processi d'innovazione, dello sviluppo organizzativo e dei cambiamenti della Pubblica Amministrazione e la conseguente necessità, che costituisce anche un *diritto-dovere* dei dipendenti, di un'adeguata politica della formazione, qualificazione, riqualificazione e specializzazione delle risorse umane, per ottenere migliori risultati in termini di efficienza, efficacia ed economicità della struttura amministrativa.

In tale ottica, il Piano della formazione è il documento formale, di carattere autorizzativo e programmatico, nel quale l'Ente illustra le azioni formative che intende effettuare e il relativo piano finanziario.

Nell'attuazione delle attività formative, l'Ente considera prioritari gli interventi derivanti da obblighi di legge e quelli riconducibili al programma di mandato, nonché le attività formative a carattere particolarmente innovativo, fino alla concorrenza della spesa all'uopo stanziata in Bilancio.

Il Servizio Personale, di concerto col Responsabile per la Prevenzione della Corruzione dell'Ente, elabora e predispose il Piano della Formazione, ha cura di presentarlo al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Comune di Corciano per l'acquisizione del relativo parere, alle Rappresentanze Sindacali in quanto oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 5 lett. i) del CCNL del Comparto Funzioni Locali 2018-2021, e alla Giunta Comunale per acquisirne l'approvazione.

Dall'anno 2022 il Piano della Formazione è approvato quale parte integrante del P.I.A.O. - Piano Integrato di Attività e Organizzazione, introdotto con l'art. 6 del D.L. n. 80/2021.

#### RIFERIMENTI NORMATIVI E CONTRATTUALI

Nel corso degli anni sono state emanate numerose disposizioni normative e direttive ministeriali, con lo scopo di favorire la programmazione e la gestione dell'attività formativa:

- Il D.Lgs. 165/2001, in particolare l'art. 1 co. 1 lett. c) che annovera tra le finalità dello stesso Testo Unico del Pubblico Impiego quella di *“realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti...”* e l'art. 7 comma 4, il quale stabilisce *“Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione”*.



# COMUNE DI CORCIANO

## Provincia di Perugia

- La direttiva del Ministro per la Funzione Pubblica del 13 dicembre 2001 sulla formazione e la valorizzazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni, integrativa della circolare n. 14 del 24 aprile 1995 del Ministro per la Funzione pubblica;
- Il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD) D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82, in particolare l'art. 13, in materia di formazione informatica dei dipendenti pubblici;
- Il D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 *“Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro”* il quale dispone all'art. 37 che *“Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza...”*;
- La direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 30/07/2010, avente come oggetto *“Programmazione della formazione delle amministrazioni pubbliche”*;
- La Legge 6 novembre 2012, n. 190, secondo la quale la formazione è una delle misure di sicurezza da prevedere nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione, quale mezzo per contrastare fenomeni distorsivi nell'esercizio delle funzioni pubbliche e l'illegalità in genere;
- Il DPR n. 62 del 2013, in particolare l'art. 15 comma 5 secondo il quale *“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”*;
- Il GDPR 2016/679, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento, i sub-responsabili del trattamento, gli incaricati del trattamento e il Responsabile Protezione Dati.

I CCNL relativi al comparto funzioni locali contengono disposizioni tese a garantire che la formazione del personale svolga un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

In particolare, il vigente CCNL 16.11.2022, agli artt. 54-56, detta disposizioni per lo svolgimento dell'attività formativa, prevedendo che la stessa sia programmata nei piani della formazione del personale e che i suddetti piani individuino le risorse finanziarie necessarie.

Le attività formative devono essere rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori, ivi compresa la individuazione nel piano della formazione dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno.

Da ultimo, la Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione 23 marzo 2023 fornisce, indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative - considerate uno dei principali strumenti per migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese, e affidate ai dirigenti, per i quali rappresentano un obiettivo di performance, anche al fine di dare piena attuazione al Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

La Direttiva ha previsto l'adesione di tutte le pubbliche amministrazioni, entro il 30 giugno 2023, a Syllabus, piattaforma dedicata alla formazione dei pubblici dipendenti, anzitutto sulle competenze digitali; entro sei mesi dall'iscrizione, le p.a. devono fornire attività di formazione digitale ad almeno il 30% del personale, e poi al 55% entro il 2024 e ad almeno il 75% entro il 2025. Le altre materie su cui viene chiesto ai dipendenti di formarsi sono la transizione ecologica e amministrativa, secondo un'offerta formativa erogata dal Dipartimento della funzione pubblica anche avvalendosi della Sna e di FormezPa. Secondo la Direttiva, inoltre, le Pubbliche Amministrazioni dovranno garantire a



# COMUNE DI CORCIANO

## Provincia di Perugia

ciascun dipendente almeno 24 ore di formazione all'anno, arrivando quindi a circa tre giornate lavorative su base annua da dedicare all'accrescimento delle competenze.

### CONTESTO

Con l'avvento della Pandemia da Covid-19, al fine di risollevarle le economie degli Stati Membri, l'Unione Europea ha lanciato il programma *Next Generation EU*, meglio conosciuto come *Recovery Fund*, pacchetto da 750 miliardi di Euro costituito da sovvenzioni e prestiti, la cui componente principale è il Dispositivo per la Ripresa e Resilienza (*Recovery and Resilience Facility, RFF*) della durata di sei anni, dal 2021 al 2026; l'obiettivo è quello di rilanciare l'economia dell'UE, rendendola più verde e più digitale. Il PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) è il documento che ciascuno Stato membro deve predisporre per accedere ai fondi del Next Generation EU (NGEU).

Anche il Governo italiano ha predisposto il proprio PNRR, che descrive i progetti da realizzare, i fondi per il finanziamento degli stessi ed il calendario delle riforme necessarie all'attuazione del Piano stesso e, più in generale, alla modernizzazione del cd. *Sistema Italia*. Gli obiettivi principali del PNRR italiano sono: riparare i danni economici e sociali provocati dalla pandemia, rilanciare la produttività del Paese e la crescita dell'economia per renderla più digitale, dinamica, sostenibile e inclusiva, portare il paese verso la transizione ecologica. Il Piano si sviluppa intorno a tre assi strategici condivisi a livello europeo (digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica, inclusione sociale) e si articola in 16 Componenti, raggruppate in sei Missioni, vale a dire aree tematiche principali su cui intervenire: Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura e Turismo; Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica; Infrastrutture per una Mobilità Sostenibile; Istruzione e Ricerca; Inclusione e Coesione; Salute. Le Componenti sono a loro volta costituite da Investimenti e Riforme. Tra le Riforme, ai fini di questo Piano interessa particolarmente la Riforma della Pubblica Amministrazione, finalizzata a semplificare le procedure organizzative per erogare beni e servizi adeguati ai cittadini e alle imprese.

Il primo passo per l'attuazione del PNRR è stato fatto attraverso l'approvazione del Decreto Legge 31 maggio 2021 n. 77 (cosiddetto *Decreto Semplificazioni II*) denominato "*Governance del Piano nazionale di rilancio e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure*". Successivamente, è stato approvato il "*Decreto Reclutamento Pa*" – Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80 "*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*", che regola le procedure delle PP.AA. per assumere a tempo determinato gli esperti e i funzionari che lavoreranno ai progetti del PNRR e per conferire incarichi di consulenza con sistemi più rapidi ed efficaci.

Alla luce di quanto sopra, il 10 marzo 2021 è stato firmato il "*Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale*" da parte del Presidente del Consiglio, il Ministro per la Pubblica Amministrazione e i Segretari Generali delle sigle sindacali CGIL, CISL e UIL. Il patto rientra, insieme al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), tra le azioni di rilancio del Paese per la modernizzazione del "*Sistema Italia*" e per l'incremento della coesione sociale: il processo di rinnovamento passa necessariamente nell'implementazione della flessibilità organizzativa delle Pubbliche Amministrazioni e della loro rapidità di azione. In tale contesto, diventa imprescindibile la valorizzazione delle persone, attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale; il Patto individua nella formazione un "*diritto-dovere soggettivo del dipendente pubblico*" e un "*investimento organizzativo necessario*" nell'ambito delle politiche del lavoro pubblico. L'obiettivo è definire una nuova Pubblica Amministrazione, migliorando la qualità dei servizi ai cittadini e alle



# COMUNE DI CORCIANO

## Provincia di Perugia

imprese partendo dalla valorizzazione delle persone, anche attraverso percorsi di *reskilling*, vale a dire maturando nuove competenze più aderenti alle attuali necessità della Pubblica Amministrazione, di *upskilling*, ovvero ampliando le proprie capacità per accrescere e professionalizzare il proprio contributo, nonché di pieno perseguimento delle pari opportunità.

### OBIETTIVI

La formazione e l'aggiornamento rappresentano, anche per tutto quanto sopra illustrato, un'opportunità e al contempo una necessità di crescita e di cambiamento della cultura amministrativa per il personale comunale, oltre ad essere importanti strumenti per l'assolvimento delle funzioni assegnate, per l'evoluzione delle professionalità, nonché di conoscenza continua e corretta delle variazioni normative che intercorrono nel tempo.

Gli interventi formativi che questo ente si propone di organizzare intendono quindi trasmettere idonee competenze, sia di carattere generale che di approfondimento tecnico, perseguendo i seguenti obiettivi:

- Conoscenza e capacità di applicare le innovazioni normative e tecnologiche da parte di tutti i dipendenti, compatibilmente con il profilo professionale posseduto;
- Sviluppo delle competenze e delle capacità necessarie al buon funzionamento dell'Amministrazione comunale, anche in relazione agli obiettivi prefissati;
- Diffusione della cultura della trasparenza e della integrità della azione amministrativa in funzione della prevenzione del rischio corruttivo all'interno dell'ente.

L'attività di formazione deve essere programmata in collegamento con la programmazione delle assunzioni, al fine di creare figure professionali qualificate.

L'Ente intende garantire la più ampia copertura possibile in termini di formazione erogata al personale comunale, pertanto provvede annualmente ad una rilevazione dei fabbisogni formativi mediante un'indagine presso le singole aree.

Pertanto, per l'anno 2025, al fine di effettuare un'esaustiva ricognizione delle esigenze formative, è stato chiesto ai Responsabili di Area di sottoporre all'Ufficio Personale eventuali tematiche per le quali ritengano opportuna una specifica attività formativa. Ciò consente anche di formulare suggerimenti di argomenti da trattare nelle giornate di studio organizzate dagli Enti con i quali il Comune di Corciano è convenzionato.

Alla rilevazione hanno risposto:

- l'Area Amministrativa, che ha chiesto in particolare la partecipazione a corsi di formazione specifica in materia di URP, trasparenza, servizi cimiteriali, comunicazione, social media policy, digitalizzazione, statistica, servizi demografici, privacy, codice dei contratti, affidamento di incarichi legali, piattaforma nazionale SEND;
- l'Area Cultura e Turismo e l'Area Personale e Sviluppo del Territorio, che ha chiesto la partecipazione a corsi di formazione in materia di nuovo codice dei contratti, attività produttive (cd. "decreto Milleproroghe"), commercio su aree pubbliche, normativa in materia di noleggio con conducente, utilizzo portale SUAPE, gestione e valorizzazione dei beni culturali, nonché dotazione organica, fabbisogno del personale, istituti contrattuali CCNL funzioni locali, normativa in materia di previdenza e pensioni dei dipendenti della pubblica



# COMUNE DI CORCIANO

## Provincia di Perugia

amministrazione;

- il Comando di Polizia Locale, che ha chiesto la partecipazione a corsi di formazione in materia di infortunistica stradale, tutela delle vittime di violenza domestica e di genere, controllo sulle attività commerciali e pubblici esercizi, controlli sull'attività edilizia, notificazione degli atti e responsabilità del messo comunale, D.Lgs. n. 150/2022 (cd. "Riforma Cartabia") per quanto di interesse della polizia giudiziaria; evidenzia inoltre la necessità di espletare il corso per l'abilitazione annuale all'uso delle armi.
- l'Area Socio Educativa ha chiesto di poter partecipare alla formazione Anci organizzata per gli educatori dei nidi e per le attività socioassistenziali quali programma PIPPI, tutela minori, care leavers, assegno di inclusione, ecc organizzati dalla Regione o dal Ministero, a corsi in materia di procedure amministrative, privacy, codice dei contratti, per i profili amministrativi e alla formazione obbligatoria per le assistenti sociali;
- l'Area Segreteria generale ha chiesto messo in evidenza la necessità di destinare adeguate risorse finanziarie alla formazione obbligatoria, da rivolgere ogni anno a tutti i dipendenti, in materia di anticorruzione, etica, trasparenza amministrativa. Per quanto riguarda la formazione specificamente destinata ai dipendenti addetti all'Area, si chiede di prevedere attività formative di aggiornamento nelle materie di competenza.

### METODOLOGIE FORMATIVE

Il Piano si articola su due direttrici programmatiche:

**a) La formazione per lo sviluppo delle competenze generali:**

si tratta di interventi formativi orientati a fornire le competenze che servono per operare all'interno di un'organizzazione che cambia, a comprendere senso e finalità, a migliorare la qualità della relazione con gli altri, a svolgere responsabilmente il proprio ruolo, a favorire una cultura dell'integrazione interfunzionale e di lavoro di squadra.

**b) L'aggiornamento e la formazione per lo sviluppo delle competenze specialistiche e gestionali:**

si tratta di interventi formativi orientati a fornire le competenze che servono per svolgere, migliorare, innovare le attività proprie dei Settori/Servizi/Staff di competenza, tenendo conto dell'attribuzione di nuove competenze per effetto di disposizioni di legge, che implicano conoscenze e capacità particolari e per accrescere momenti di confronto ed interscambio al fine di stimolare le capacità di iniziativa nei dipendenti.

### RISORSE FINANZIARIE

L'art. 57 del D.L. 124/2019 ha abolito, con decorrenza dall'anno 2020, alcuni limiti di spesa, tra cui quello previsto dall'art. 6 co. 13 del D.L. 78/2010 recante "*Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica*", convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122 del 30 luglio 2010, il quale prevedeva che "*a decorrere dall'anno 2011 la spesa annua sostenuta dalle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi del c. 3 dell'art. 1 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, incluse le autorità indipendenti, per attività (esclusivamente) di formazione deve essere non superiore al 50 per cento della spesa sostenuta nell'anno 2009*".



# COMUNE DI CORCIANO

## Provincia di Perugia

Il budget attribuito alla Formazione è assegnato al Responsabile dell'Area Personale e Sviluppo del Territorio.

In considerazione delle necessità rilevate all'interno dell'Ente, e delle disponibilità di bilancio, tale budget ha uno **stanziamento per l'anno 2025 di € 12.000,00** e viene destinato a finanziare le iniziative formative di tutto il personale dell'Ente.

Anche per l'anno 2025, il Comune di Corciano intende aderire alla convenzione proposta dal Consorzio "Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica", Ente che svolge attività di formazione continua dei dipendenti pubblici a tutti i livelli di qualifica, compresa la dirigenza, formazione e aggiornamento dei componenti degli organi di indirizzo politico ed amministrativo. A tale scopo, a titolo di mero rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento delle attività formative a cui tutti i dipendenti di tutte le Aree Funzionali del Comune di Corciano possono partecipare, saranno impegnati € 3.500,00 sul capitolo di bilancio destinato al finanziamento delle iniziative formative.

In attuazione della normativa e così come dispone il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) del Comune di Corciano, verranno svolte delle giornate formative in materia di trasparenza e anticorruzione, rivolte alla generalità dei dipendenti, per le quali vengono stanziati risorse per € 1.000,00.

Sono inoltre finanziate con risorse ulteriori a quelle sopra indicate, particolari attività di formazione, anche obbligatoria, destinate a specifiche categorie di lavoratori, come la polizia municipale e la squadra manutentiva esterna, o in specifiche materie, quali la sicurezza sul lavoro e l'aggiornamento in materia di privacy. Tali attività di formazione sono finanziate con risorse assegnate alle singole aree di appartenenza, o sono erogate da soggetti terzi a titolo gratuito. Infine, agli operatori dei Servizi Demografici è data la possibilità di partecipare agli eventi formativi organizzati da ANUSCA, l'Associazione Nazionale degli Ufficiali di Stato Civile e d'Anagrafe, a cui il Comune di Corciano è associato.

Al fine di assicurare un'equa distribuzione delle opportunità formative tra i dipendenti, le residue risorse finanziarie a disposizione dell'Ufficio personale, pari ad € 7.500,00, saranno utilizzate a favore del personale assegnato alle Aree funzionali ripartendo il budget, in linea di massima, proporzionalmente al numero di dipendenti assegnati a ciascuna (al netto del personale operaio).

L'importo di € 7.500,00, per l'annualità 2025, sarà quindi tendenzialmente ripartito come segue:

- 1 - Area Amministrativa: € 1.093,75;
- 2 - Area Cultura e Turismo € 312,50;
- 3 - Area Personale e Sviluppo del Territorio: € 390,63;
- 4 - Area Economico – Finanziaria e Tributi: € 703,12;
- 5 - Area Lavori Pubblici e Patrimonio: € 1.328,13;
- 6 - Area Segreteria Generale: € 156,25;
- 7 - Area Socio-Educativa: € 1.562,50;
- 8 - Area Urbanistica ed Edilizia Privata (SUAPE): € 859,37;
- 9 - Comando di Polizia Locale: € 1.093,75.

Ovviamente, il budget assegnato a ciascuna Area è orientativo e, in corso di esercizio, gli effettivi utilizzi saranno condizionati dalle esigenze formative segnalate dagli uffici e dai mutamenti



# COMUNE DI CORCIANO

## Provincia di Perugia

quali/quantitativi del personale assegnato.

### PROGETTO ESECUTIVO

Per l'anno 2025 gli interventi formativi che l'Ente intende effettuare riguardano in particolare le seguenti Aree tematiche:

#### **1. Il PNRR:**

Per consentire un utilizzo rapido ed efficiente delle risorse messe a disposizione dal PNRR, il legislatore è intervenuto con una serie di norme speciali di semplificazione e accelerazione in materia di appalti pubblici, applicabili soltanto ai progetti PNRR-PNC, a cui si affiancano una serie di modifiche e deroghe generali al Codice dei contratti.

Il legislatore è intervenuto anche in materia di assunzioni e di reclutamento del personale dipendente, al fine di rafforzare gli organici delle amministrazioni pubbliche per consentire l'effettiva attuazione dei progetti nell'ambito del PNRR.

Risulta quindi quanto mai necessaria e imprescindibile una formazione puntuale sull'attuazione dei progetti connessi al PNRR, dedicando particolare attenzione alle fasi di esecuzione e rendicontazione,

#### **2. Il Codice degli appalti ed il Decreto Correttivo appalti**

In esecuzione della Legge 21 giugno 2022, n. 78, il Governo ha predisposto e approvato il nuovo Codice degli appalti – D.Lgs. 36/2023 – da applicare a tutti i nuovi procedimenti di affidamento di lavori, servizi e forniture a decorrere dal 1° aprile 2023. Dal 1° luglio 2023 il precedente Codice ([d.lgs. n. 50/2016](#)) è stato abrogato e tutti gli affidamenti avviati dopo tale data sono disciplinati dalla nuova normativa. Già nel 2023 e 2024 sono state svolte attività formative in tale materia, occorre tuttavia ulteriore attività di approfondimento e aggiornamento, destinata a tutti i responsabili delle Aree, che svolgono procedure di affidamento, ai dipendenti che a vario titolo collaborano nell'espletamento e nel controllo delle procedure stesse, anche alla luce del nuovo decreto "correttivo" – [D.Lgs. n. 209 del 31/12/2024](#) recante "Disposizioni integrative e correttive al codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36", entrato in vigore il 31 dicembre 2024

#### **3. La digitalizzazione della P.A.:**

Il re-skilling e up-skilling su tematiche connesse alla trasformazione digitale rappresenta uno dei pilastri dell'investimento previsto nell'ambito del PNRR sul capitale umano della pubblica amministrazione italiana e della Strategia "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese", promossa dal Ministro per la pubblica amministrazione a gennaio 2022.

Insieme alla Strategia è stata in particolare lanciata l'iniziativa "Syllabus per la formazione digitale" che mira a consentire a tutti i dipendenti delle amministrazioni l'accesso a percorsi formativi sulle competenze digitali messi a disposizione da grandi player del mondo ICT e della formazione, erogati in e-learning e personalizzati a partire da una rilevazione online, strutturata ed omogenea, dei fabbisogni individuali di formazione.

L'iniziativa Syllabus rientra tra gli interventi finanziati nell'ambito del sub-investimento 2.3.1 in istruzione e formazione a valere sulla Missione 1, Componente 1 del PNRR. In particolare l'obiettivo del Piano Triennale OB.7.2 – Rafforzare le competenze digitali per la PA e per il Paese e favorire l'inclusione digitale prevede la linea di Azione CAP7.PA.LA19 che stabilisce che le PA aderiscano all'iniziativa "Syllabus per la formazione digitale" e promuovano la partecipazione alle iniziative formative sulle competenze di base da parte dei dipendenti pubblici,



# COMUNE DI CORCIANO

## Provincia di Perugia

concorrendo al conseguimento dei target del PNRR in tema di sviluppo del capitale umano della PA e in linea con il Piano strategico nazionale per le competenze digitali.

Questa linea di azione è nuova ovvero non prevista nei precedenti piani triennali a testimonianza del fatto che il rafforzamento delle competenze digitali per la PA costituisce un obiettivo fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi del PNRR.

Il Comune di Corciano ha aderito all'iniziativa Syllabus a dicembre 2022, tramite il portale <https://www.competenzedigitali.gov.it/>, prevedendo la potenziale partecipazione di tutti i dipendenti.

Nel 2023 si è dato avvio alla formazione sul portale; tutti i dipendenti sono stati iscritti e una consistente quota degli stessi ha avviato l'attività formativa, previa definizione con il Responsabile di Area di riferimento di tempi e modalità di fruizione della formazione durante l'orario di lavoro, in modo da garantire la continuità dei servizi.

Nel 2024 è proseguita l'attività formativa, con l'obiettivo di erogare la formazione almeno al 55% del personale dipendente entro l'anno. E si continuerà nel 2025 con l'obiettivo di raggiungere il 75% del personale dipendente entro il 31 dicembre 2025.

Inoltre, ai dipendenti che hanno già superato il livello minimo della formazione sulle competenze digitali per la PA e sempre in accordo con le modalità stabilite dal Responsabile di Area di riferimento, sarà data la possibilità di svolgere gli ulteriori corsi formativi presenti in Syllabus, ovvero:

- Transizione Digitale
- Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA
- Qualità dei servizi digitali per il governo aperto Transizione Ecologica
- Il ruolo della PA per la trasformazione sostenibile
- Il ruolo degli enti territoriali per la trasformazione sostenibile Transizione Amministrativa
- Il nuovo codice dei contratti pubblici d.lgs. 36/2023
- Pratiche digitali di partecipazione per il governo aperto
- Accountability per il governo aperto

L'ente avrà un feed-back sull'attività formativa svolta e i risultati conseguiti, utile anche alla futura programmazione di ulteriori attività.

#### **4. Privacy e Trasparenza alla luce del Regolamento Europeo in materia di protezione dei dati personali e del F.O.I.A. (D.Lgs. 97/2016):**

Anche per l'anno 2025 proseguirà l'attività di formazione e aggiornamento dei dipendenti comunali attraverso webinar e tutorial in materia di privacy.

Con determinazione della Responsabile dell'Area Amministrativa n. 883 (RG) del 19/09/2024, in un'ottica della razionalizzazione della spesa e dei principi di economicità, efficacia ed efficienza, è stato affidato a UNICA SOCIETA' COOPERATIVA, con sede legale in Rieti, il servizio di assistenza alla gestione della normativa sulla Privacy, in conformità a quanto previsto dal Regolamento UE 2016/679 per il periodo 2025-2027, comprensivo dell'assunzione, tra le altre cose, dell'assunzione dell'incarico di Responsabile della protezione dei dati (DPO) attraverso un incaricato con competenze e conoscenze specifiche sulla materia e sui processi della pubblica amministrazione e attività di formazione, informazione e sensibilizzazione dei dipendenti del Comune.

#### **5. Trasparenza e anticorruzione:**

Da alcuni anni si assiste ad un percorso volto a garantire la piena trasparenza dell'attività della pubblica amministrazione, trasparenza che rappresenta uno dei pilastri delle azioni in materia di prevenzione della corruzione a cui si è dato un forte impulso con la legge 190/2012.

Nell'anno 2025, anche al fine di aggiornare il personale sulle novità in tema di trasparenza



# COMUNE DI CORCIANO

## Provincia di Perugia

contenute nel PNA 2024 e nel nuovo Codice degli appalti pubblici, si provvederà a proseguire ed implementare l'attività formativa sul tema con l'attuazione di specifiche iniziative formative in materia di anticorruzione e trasparenza, mediante la partecipazione a corsi di formazione specifica sia per il personale dipendente con responsabilità gestionali che per il restante personale.

La formazione avrà ad oggetto la conoscenza e la corretta applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, i reati contro la pubblica amministrazione, gli adempimenti in materia di trasparenza amministrativa.

### **6. Formazione obbligatoria:**

Oltre alla formazione prevista dalla L. 190/2012 e in materia di Privacy verrà garantita la seguente formazione obbligatoria ai sensi di legge:

- Formazione minima annuale delle educatrici degli asili nido comunali, ai sensi dell'art. 31 (Personale educativo degli asili nido) commi 2 e 3 del C.C.N.L. comparto delle Regioni e degli Enti Locali stipulato il 14/09/2000;
- Formazione obbligatoria ai sensi del D. Lgs. 81/2008.

### **7. Sviluppo delle risorse umane nelle diverse Aree specialistiche:**

Saranno effettuati interventi formativi sulle attività procedurali dell'ente indirizzati:

- all'aggiornamento professionale, sia per assicurare la continuità e lo sviluppo delle prestazioni rispetto a specifiche esigenze di servizio sia in termini più generali di crescita culturale e di attitudine, anche dovute alla rotazione;
- a soddisfare le necessità formative evidenziate dai Responsabili di Area per i dipendenti loro assegnati nelle materie emerse in sede di rilevazione dei fabbisogni formativi (vedi sopra) o richieste di volta in volta, attraverso adesione alle proposte pervenute dalla Scuola Umbra di Amministrazione pubblica o tramite iscrizione ai corsi opportunamente individuati;
- alla formazione del personale neo-assunto, anche mediante affiancamento del personale già in servizio e/o formazione sull'utilizzo dei software gestionali in uso nell'ente.

Anche in ossequio alla direttiva ministeriale in materia di formazione, che prevede la definizione di obiettivi di performance aventi ad oggetto lo svolgimento delle attività formative, nell'apposita sezione Performance del P.I.A.O. 2025-2027, della quale il presente Piano della Formazione è parte, è stato inserito per tutte le Aree funzionali l'obiettivo di garantire a tutti i dipendenti assegnati lo svolgimento di attività formative, per una durata temporale di almeno due giornate lavorative.

**Obiettivo generale di ente, per l'anno 2025, è dunque lo svolgimento di almeno 12 ore di formazione per ciascun dipendente;** tale target potrà essere gradualmente elevato, negli anni successivi, fino a raggiungere l'obiettivo di almeno 40 ore di formazione per ciascuno.

## MODALITÀ ORGANIZZATIVE

La grave emergenza sanitaria legata alla diffusione del virus COVID-19 ha costretto a cambiare notevolmente le abitudini di vita e di lavoro. Tali mutamenti hanno inevitabilmente coinvolto anche l'ambito della formazione e dell'aggiornamento professionale. Si è assistito infatti alla sospensione dei corsi e delle attività formative in aula e in presenza per lasciare posto all'erogazione delle attività formative a distanza, tramite webinar, videoconferenze, e-learning, e così via.

Tale modalità ha mostrato innegabili vantaggi, costituiti dal risparmio di tempo e mezzi per gli spostamenti ma anche dalla possibilità di acquisire le registrazioni su supporto audio-visivo dei corsi,



# COMUNE DI CORCIANO

## Provincia di Perugia

con possibilità di accedere nuovamente, nel corso del tempo, alle informazioni ricevute.

Nel 2025 la modalità “a distanza” nello svolgimento dell’attività formativa continuerà quindi ad essere utilizzata affiancando le attività “in presenza”, senza che ciò influisca negativamente sulla qualità degli stessi e sul raggiungimento degli obiettivi prefissati.

### SOGGETTI FORMATORI

L’Ente, al fine di realizzare le predette iniziative, individua principalmente i seguenti soggetti deputati a rispondere alle proprie esigenze formative:

1. Posizioni Organizzative che mettono a disposizione la propria professionalità, competenza, capacità organizzativa e conoscenza nei diversi ambiti formativi;
2. Consorzio “Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica”, costituito con la Legge della Regione Umbria 23 dicembre 2008, n. 24 al fine di “favorire la formazione e l’innovazione quali strumenti per il miglioramento della qualità nella pubblica amministrazione umbra, [...] nonché per la promozione dell’innovazione tecnologica, delle competenze digitali e della società dell’informazione e della conoscenza attraverso le pubbliche amministrazioni operanti in Umbria”.

Obiettivo del Consorzio è svolgere la propria attività a supporto delle attività istituzionali dei soggetti facenti parte del Consorzio medesimo, promuovendo, altresì, ulteriori forme di collaborazione con gli altri enti locali e altri enti pubblici aventi sede sul territorio regionale, le Agenzie regionali, le Aziende sanitarie regionali.

La Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica è in possesso dei requisiti individuati dalla normativa in materia di formazione professionale, è accreditata nell’elenco delle agenzie formative e possiede la certificazione ISO 9001-2015 ISO 21001-2019.

La sottoscrizione di apposita convenzione ed il versamento della quota annuale di euro 3.500 dà diritto ad iscrivere n. 9 partecipanti per ogni corso. È inoltre sempre gratuita la partecipazione del Segretario comunale.

I predetti corsi hanno le caratteristiche riportate nella tabella sottostante:

OGGETTO	SEDE	DOCENTI	INFO
I corsi ed i seminari, che riguardano tutti i settori degli enti locali, sono progettati anche in accordo con le indicazioni raccolte negli incontri dei Forum dei Responsabili dei Servizi degli enti pubblici umbri; la Scuola assicura comunque la propria disponibilità per la progettazione e la realizzazione di corsi personalizzati su esigenze formative specifiche.	I corsi vengono tenuti, oltre che nella sede del Consorzio, presso Villa Umbra, località Pila – Perugia, anche attraverso le infrastrutture tecnologiche messe a disposizione dalla Scuola per la formazione a distanza. Al fine di favorire la partecipazione di tutto il personale delle pubbliche amministrazioni diffuse nel territorio regionale, potranno essere	Il Consorzio si avvale del proprio Comitato Scientifico per garantire il livello qualitativo dei servizi resi. Il Consorzio s’impegna a monitorare l’attività dei docenti di confermata preparazione tecnica e membri di Commissioni o Organi Municipali e Statali, oltre a raccogliere la valutazione dei corsisti sul servizio complessivamente erogato.	Il Consorzio s’impegna a fornire all’Ente, con congruo anticipo e per ogni corso di formazione, un programma dettagliato del corso contenente obiettivi, contenuti e calendario. I corsi possono comunque essere visionati di volta in volta sul sito: <a href="http://www.villaumbra.it">www.villaumbra.it</a> .



# COMUNE DI CORCIANO

## Provincia di Perugia

	organizzati corsi in sedi diverse.		
--	------------------------------------	--	--

3. Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA). Il Comune di Corciano è accreditato presso la Scuola Nazionale dell'Amministrazione per accedere alla formazione obbligatoria, come previsto da ANAC (gratuita per i dipendenti dello Stato).
4. Ministero dell'Interno – Albo Nazionale dei Segretari Comunali e Provinciali, che svolge attività formativa rivolta ai segretari comunali e provinciali, agli amministratori, ai dirigenti ed al personale degli enti locali in materie di interesse delle Autonomie Locali, in linea con le novità normative.
5. Ulteriori soggetti formatori che saranno individuati, nel rispetto del limite di spesa stanziata in bilancio, in Enti e Società specializzati nella formazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni, in funzione dei fabbisogni professionali segnalati dai Responsabili delle Aree – Servizi – Uffici.

### MODALITA' DI PARTECIPAZIONE

Nel ribadire che la partecipazione agli interventi formativi è un *diritto-dovere* di tutti i dipendenti, si precisa quanto segue.

L'Ufficio Personale, all'inizio di ogni anno invita i Responsabili di Area a comunicare le eventuali necessità formative specifiche afferenti la propria struttura; sulla base dei fabbisogni rilevati o a seguito di apposite richieste, richiede alle Scuole con le quali stipula apposita convenzione l'erogazione di corsi atti a soddisfare i predetti fabbisogni e monitora le offerte formative di altri soggetti.

Porta a conoscenza dei Responsabili di Area la programmazione annuale degli interventi e cura gli adempimenti connessi alla gestione dei programmi annuali (gestisce le richieste particolari dei dipendenti, pervenute per il tramite del Responsabile di Area di riferimento, invia informative a tutti i dipendenti nell'ambito del calendario dei vari corsi, effettua le prenotazioni, mantiene i contatti con le strutture formatrici per i programmi e gli argomenti dei corsi, monitora gli attestati di partecipazione).

La partecipazione ai singoli corsi è autorizzata dai Responsabili di area, titolari di posizione organizzativa facenti funzioni dirigenziali della struttura di appartenenza e, per quest'ultimi, dal Segretario Generale.

La partecipazione ad interventi formativi è da considerarsi a tutti gli effetti attività lavorativa.

Il Comune di Corciano, per il tramite dell'Ufficio personale e dei Responsabili di area, ciascuno per la propria competenza e compatibilmente con l'offerta formativa disponibile presso i soggetti formativi sopra indicati, si impegna a garantire pari opportunità formative a tutti i propri dipendenti.