



Comune di Grottaglie

Provincia di Taranto

**Pianificazione delle attività formative
2025 - 2027**

Sommario

| | |
|--|-----|
| Sommario | 1 |
| 1. Premessa e riferimenti normativi | 2 |
| 2. Struttura del Piano della Formazione 2025 - 2027 | 8 |
| 2.1. Principi della Formazione | 8 |
| 2.2. Obiettivi della Formazione | 9 |
| 2.3. Attori della Formazione | 11 |
| 2.4. Modalità e strumenti per la gestione della formazione | 12 |
| 2.5. Predisposizione del piano formativo 2025 - 2027 | 14 |
| 3. Upskilling e Reskilling per il Programma Formativo 2025 - 2027..... | 15 |
| 3.1. Le principali linee di intervento – il fabbisogno per Settore | 18 |
| 3.1.1. Aggiornamenti PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) | 18 |
| 3.1.2. Nuovo Codice degli Appalti (D.Lgs. n.36/2023) | 198 |
| 3.1.3. Area tecnica, Pianificazione urbanistico-patrimoniale, Ambientale, Sviluppo attività produttive | 19 |
| 3.1.4. Aggiornamenti in ambito fiscale, contabile e previdenziale | 19 |
| 3.1.5. Gestione del Piano Sociale di Zona e Area servizi alla Persona, Demografici e Cultura | 20 |
| 3.1.6. Comparto Sicurezza e Polizia Locale | 23 |
| 3.1.7. Area di gestione e valorizzazione delle Risorse Umane..... | 231 |
| 3.2. Le principali linee di intervento – il fabbisogno trasversale per tutti i settori | 15 |
| 3.2.1. Anticorruzione, Trasparenza, Protezione dei dati (GDPR) | 22 |
| 3.2.2. Innovazione e digitalizzazione: Progetto Syllabus | 253 |
| 3.2.3. Lavoro Agile | 264 |
| 3.2.4. Pari opportunità, inclusione e diversità | 30 |
| 3.2.5. Comunicazione, empatia ed etica lavorativa (aggiornamenti al Codice di Comportamento) | 25 |
| 4. Stanziamenti | 30 |

1. Premessa e riferimenti normativi

La formazione del personale ha acquisito e sta acquisendo sempre maggiore importanza nella Pubblica Amministrazione, rivestendo un ruolo fondamentale per implementare efficacia ed efficienza dei servizi a favore del cittadino.

Nel Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale, firmato da Governo e Organizzazioni Sindacali, **la formazione è** definita come un **“diritto soggettivo del dipendente pubblico”** e un **“investimento organizzativo necessario”** nell'ambito delle politiche relative al lavoro pubblico. L'attuazione del PNRR, in particolare, ha posto al centro dell'attenzione la necessità di una formazione che parta dai reali fabbisogni delle stesse Amministrazioni e sia accompagnata dalla valutazione degli impatti ottenuti. In una nuova concezione, emerge sempre di più la necessità della dimensione valoriale della formazione, come leva di sviluppo per le persone che lavorano nella PA, per le amministrazioni stesse, fino ad arrivare a cittadini e imprese. In altre parole, la formazione è oggi percepita come **“creazione di valore pubblico”**.

In questa ottica, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha presentato *“Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese”*, il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del Capitale Umano, che si pone l'obiettivo di accompagnare gli enti pubblici all'assunzione di personale sempre più qualificato e di potenziare e sviluppare le competenze di chi già lavora nella PA.

“Lo sviluppo delle competenze rappresenta, insieme alla digitalizzazione, al recruiting ed alla semplificazione, una delle principali direttrici dell'impianto riformatore avviato con il D.L. n. 80/2021. La valenza della formazione è duplice: rafforzare le competenze individuali dei singoli dipendenti e rafforzare strutturalmente le amministrazioni pubbliche, nella prospettiva del miglioramento continuo della qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese.”¹

In tale ottica, è stato introdotto dall'art. 6 del D.L. n. 80 del 2021, il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione), che rappresenta una misura di semplificazione e coordinamento degli strumenti di pianificazione e programmazione delle amministrazioni pubbliche.

Per le politiche di sviluppo delle risorse umane, il PIAO:

- *rappresenta un'occasione fondamentale per rilanciare e valorizzare la programmazione della formazione del personale delle amministrazioni,*

¹ Fonte: Ri-Formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese - Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del Capitale Umano della Pubblica amministrazione, Dipartimento della Funzione Pubblica.

grazie al rafforzamento del legame logico e operativo con gli altri strumenti di gestione del personale (ad esempio, Piano del reclutamento) e più in generale con il Piano della performance;

- *costituisce il presupposto per il rafforzamento della governance e focalizzazione sulla performance della formazione: la migliore capacità di gestire l'intero ciclo strategico della formazione (dalla rilevazione dei fabbisogni, organizzativi e individuali, alla progettazione degli interventi formativi, alla erogazione della formazione, etc.) rappresenta la leva per il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'amministrazione.*

Il Comune di Grottaglie per potenziare le competenze dei suoi dipendenti, in linea con le nuove normative e le moderne esigenze della PA, attua una strategia unitaria e integrata di gestione delle risorse umane, che consente di mettere in correlazione la programmazione della formazione con quella dei fabbisogni di personale nel Ciclo di Gestione della Performance, come indicato dal Dipartimento di Funzione Pubblica. La formazione del personale diventa così la chiave per il miglioramento della qualità del lavoro e per il raggiungimento degli obiettivi. Inoltre, il percorso volto alla digitalizzazione e l'uso pervasivo di nuove tecnologie richiedono competenze sempre più specifiche, finalizzate a semplificare e velocizzare la gestione dei rapporti con i cittadini e ampliare l'offerta dei servizi agli utenti. Una formazione adeguata rappresenta un'importante opportunità per l'Amministrazione e, in generale, per garantire la crescita economica del Paese e la trasparenza del sistema pubblico.

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.

Tra queste, le principali sono:

- il **D.lgs. 165/2001**, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;
- gli artt. 54, 55 e 56 del nuovo **CCNL** del personale degli Enti locali del 16 novembre 2022, che stabiliscono i principi generali, le finalità e i destinatari ed i processi in materia di formazione, intesa come leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo;

- La **legge 6 novembre 2012, n. 190** “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il **D.lgs. 33/2013** e il **D.lgs. 39/2013**), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1: comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l’obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di ... formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall’ANAC, due livelli differenziati di formazione:
 - livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l’aggiornamento delle competenze e le tematiche dell’etica e della legalità;
 - livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell’amministrazione.
- Il contenuto dell’articolo 15, comma 5, del **decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62**, in base a cui: “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 **Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 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 del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;
- Il Codice dell’Amministrazione Digitale (CAD), di cui al **decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82**, successivamente modificato e integrato (**D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017**), il quale all’art 13 “Formazione informatica dei dipendenti pubblici” prevede che:
 - 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. 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, ... con particolare riferimento a: concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell’azienda... e che i “dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un’adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ...”.
- Linee guida per il fabbisogno del personale n.**173 del 27/08/2018**;
- Il “Decreto Reclutamento “convertito dalla **legge 113 del 06/08/2021** in relazione alle indicazioni presenti per la stesura del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per la parte formativa;
- il “**Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale**”, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, 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;
 - 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 esigibile dalla contrattazione decentrata;
- il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA “**Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese**”

(pubblicato il 10 gennaio 2022)²;

- la **Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2023** recante “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”³.
- la **Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione (c.d. Direttiva Zangrillo) del 14 gennaio 2025** recante “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”, che specifica e sottolinea:
 - **l’aumento delle ore di formazione pro-capite annue** che, a partire dal **2025, deve essere “non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno”**;
 - **l’obbligatorietà della formazione a cui sono associati specifici profili di responsabilità**. Tale direttiva infatti prevede che ciascun Dirigente - specialmente se preposto ad uffici dirigenziali con specifiche competenze in materia di gestione del personale - **in caso di mancato adempimento degli obblighi formativi** del personale, incorra nei casi previsti dall’art.21 del D.lgs 165/2001: **responsabilità dirigenziale per inosservanza delle direttive e responsabilità per mancato raggiungimento degli obiettivi** (quest’ultima circostanza può incidere sulla valutazione della performance). A tal proposito, quale obiettivo annuale di performance, il dirigente/responsabile di settore provvede all’organizzazione e alla programmazione della formazione per il proprio ufficio, prioritariamente sui temi della leadership e delle soft skills. Tra le maggiori linee programmatiche, si ritiene importante sviluppare le direttrici che portano alla completa alfabetizzazione digitale, all’implementazione delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali.
 - **l’obbligatorietà per tutte le amministrazioni della formazione in materia di**

² Il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della pubblica amministrazione prevede: il **rafforzamento delle competenze trasversali**, a partire da quelle strumentali a sostenere la transizione digitale, ecologica e amministrativa; lo **sviluppo delle conoscenze dei dipendenti pubblici**, reso possibile attraverso la possibilità di accedere alla formazione universitaria (corsi di laurea, master, corsi di specializzazione postuniversitaria) a condizioni agevolate (progetto «PA 110 e lode»); il **coordinamento strategico di tutti i principali attori coinvolti nella formazione della PA**, attraverso la creazione di un grande HUB per la crescita del capitale umano della PA (SNA, FormezPA, Università, aziende che operano nel mondo della formazione, etc.).

³ Tale direttiva promuove il concetto di “ciclo di gestione” della formazione nelle amministrazioni pubbliche, prevedendo **l’analisi del fabbisogno di competenze a livello organizzativo e per famiglie professionali, la verifica delle competenze “in ingresso”, l’obiettivo di ridurre/colmare i gap di conoscenza di ciascun dipendente**. Nella definizione degli obiettivi formativi, incentiva l’utilizzo della piattaforma “Syllabus” del Dipartimento (<http://syllabus.gov.it>) a cui ogni dipendente della PA deve accedere con proprie credenziali. Un percorso di formazione da concludere con la misurazione e la valutazione dei risultati conseguiti.

- informazione e comunicazione delle amministrazioni (l. n. 150/2000, art.4);
 - salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (d.lgs n. 81/2008, art. 37)
 - prevenzione della corruzione (l. n. 190/2012, art.5)
 - etica, trasparenza e integrità (d.p.r. n. 62/2013)
 - contratti pubblici (d.lgs n. 36/2023)
 - lavoro agile;
 - pianificazione strategica
- il ruolo delle Amministrazioni nel sostenere la crescita delle persone e lo **sviluppo delle competenze in tutte le fasi** della vita lavorativa:
 - reclutamento con la “formazione iniziale” e inserimento del personale neoassunto (*onboarding*)
 - nei casi in cui il dipendente venga adibito a nuove funzioni o mansioni
 - nelle progressioni professionali e ai fini dell’attivazione delle c.d. “elevate professionalità”
 - in concomitanza con l’adozione di processi di innovazione che impattano su strumenti e procedure di lavoro
 - durante l’intero percorso lavorativo (*life-long learning*)

In questo quadro e, coerentemente con le disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale del Comparto Funzioni Locali, nell’ambito delle politiche di sviluppo delle risorse umane, il Comune di Grottaglie assume la formazione quale leva strategica sia per la valorizzazione e l’evoluzione professionale, sia per una modernizzazione dell’Amministrazione in un’ottica di maggiore qualità ed efficacia. Più nel dettaglio, l’Amministrazione, considera prioritario continuare ad investire sulle competenze manageriali e sulle competenze digitali, in quanto le prime (leadership, costruzione del gruppo - team building - comunicazione) appaiono imprescindibili per gestire i cambiamenti, mentre le seconde sono assolutamente necessarie per realizzare la completa transizione al digitale. Nella presente e prossima annualità sarà offerta a molti dipendenti l’opportunità di incrementare le iniziative di aggiornamento rispetto a specifiche tematiche, tra le quali alcune strettamente legate al PNRR in modo da rendere concreta la disposizione governativa secondo cui “il conseguimento dei target del PNRR in termini di personale pubblico formato costituisce una responsabilità di tutte le amministrazioni” (cfr. direttiva

11/01/2025). Saranno individuate metodologie innovative integrative, da affiancare a quelle in presenza, quali corsi a distanza e webinar che consentano vantaggi in termini economici, organizzativi e di fruibilità.

A partire dal 2023, gli interventi formativi hanno cominciato a segnare il progressivo rafforzamento di un percorso di riqualificazione che si è caratterizzato da una riacquisizione programmatica e complessa della concezione del lavoro, che si colloca da una parte nel contesto di rinnovamento proprio della programmazione del fabbisogno del personale da inserire nel PIAO, dall'altra nell'ambito delle nuove logiche di classificazione e mappatura dei profili professionali definite dal contratto collettivo. Uno schema di programmazione che, secondo l'ultima direttiva ministeriale (14/01/2025), prevede un coinvolgimento diretto in tema di Formazione dei singoli dirigenti e/o responsabili di settore chiamati a coordinare le attività formative dei singoli uffici: un adempimento che rientra, ai sensi dell'art. 21 del d.lgs n.165/2001, nella responsabilità dirigenziale e la cui inosservanza espone il dirigente al mancato rinnovo dell'incarico o alla revoca dello stesso.

2. Struttura del Piano della Formazione 2025 - 2027

2.1. Principi della Formazione

Il servizio formazione e quindi il presente Piano si ispirano ai seguenti principi:

1. **valorizzazione del personale:** considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
2. **uguaglianza e imparzialità:** il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
3. **continuità:** la formazione è erogata in maniera costante e continuativa;
4. **partecipazione:** il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare

suggerimenti e segnalazioni;

5. **efficacia**: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro valutando i corsi erogati sulle 3 dimensioni del sistema di valutazione della formazione dell'ente (gradimento - apprendimento - trasferibilità);
6. **efficienza**: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.

2.2. Obiettivi della Formazione

L'offerta formativa del Comune di Grottaglie per il triennio dovrà:

- accrescere le capacità manageriali e le *soft skills* del dirigente e delle posizioni di Elevata Qualificazione, a supporto della gestione del cambiamento (*change management*);
- assicurare il migliore inserimento dei neoassunti nell'organizzazione, anche curando lo sviluppo di adeguate capacità relazionali, dell'attitudine al lavoro di gruppo e dello spirito di servizio a supporto del rinnovamento dell'Ente;
- diffondere e consolidare le competenze digitali a supporto della transizione tecnologica dell'Ente;
- garantire il costante adeguamento delle conoscenze e competenze del personale ai cambiamenti organizzativi, tecnologici e normativi a supporto del miglioramento dell'azione amministrativa;
- aumentare scienza e coscienza in tema di comunicazione efficace, efficiente ed incisiva come strumento di *problem solving*, tecniche di relazioni con il pubblico, interazione comunicativa con l'esterno;
- promuovere l'etica, la trasparenza e l'integrità come asset fondamentali in tutto il percorso lavorativo a servizio del cittadino, attraverso l'acquisizione di dettami normativi (l. 190/2012 – d.lgs 33/2013) e best practices in materia di prevenzione della corruzione.

Difatti, le attività formative previste sono connesse - oltre a specifiche esigenze di aggiornamento e sviluppo - a specifici obiettivi di sviluppo dell'Ente. In particolare, le decisioni organizzative che individuano modelli orientati al risultato, attraverso processi digitali integrati, richiedono la partecipazione

delle risorse umane, consapevoli di appartenere a una comunità in profondo cambiamento, con una missione di Ente che si rinnovi in maniera efficace. Un sempre maggiore miglioramento della salute organizzativa, professionale e digitale dell'Ente passa attraverso l'investimento su una formazione che rapidamente integra i nuovi assunti, i giovani talenti nell'assetto del personale per un proficuo scambio.

Per fare ciò i progetti formativi che progressivamente si stanno sviluppando hanno la funzione di ottenere un qualificato standard - anche di natura digitale - così da sostenere l'utilizzo di strumenti adeguati a razionalizzare la collaborazione e l'azione interdisciplinare per lo sviluppo delle diverse professionalità esistenti, in funzione degli obiettivi da raggiungere e delle responsabilità da gestire.

A tal fine, il Comune di Grottaglie considera di importante rilevanza strategica intercettare e analizzare le sfide connesse ai profondi processi di cambiamento in cui è costantemente coinvolto e favorire la crescita del Capitale Umano attraverso l'attivazione di percorsi di crescita del personale (*empowerment*) con il rinnovato scopo di supportare lo sviluppo degli obiettivi indicati a seguire.

Assicurare l'allineamento delle competenze del personale sin dall'ingresso nell'organizzazione, attraverso il processo di inserimento dei neoassunti (*OnBoarding*) e il relativo trasferimento della cultura organizzativa dell'Ente, ivi compreso il suo sistema di valori, unitamente a competenze tecniche coerenti con le aspettative del ruolo ricoperto.

Favorire la gestione del cambiamento (*change management*), anche nell'ambito delle azioni connesse alla gestione delle progettualità ascrivibili al PNRR, con conseguente diffusione di una cultura del lavoro per gruppi e per obiettivi.

Favorire il cambiamento dal basso tramite azioni di affiancamento/guida (*coaching*) e motivazionali rivolte al personale al fine di allineare i valori e le competenze agli obiettivi dell'Amministrazione.

Supportare i dirigenti con azioni di potenziamento e allineamento delle competenze manageriali e di gestione dei progetti (*project management*), ivi comprese le competenze di leadership digitale nell'ambito dei gruppi di lavoro.

Promuovere interventi di riqualificazione del personale (*reskilling*) finalizzati a favorirne la rotazione (*job rotation*), la quale oltre a garantire comportamenti volti ad arginare i fenomeni corruttivi, contribuisce alla diffusione di buone pratiche (*best practice*) ed all'aumento della flessibilità nella risposta al cambiamento all'interno dell'Ente.

Una riqualificazione implementata dalle direttrici della completa alfabetizzazione digitale, lo sviluppo delle competenze tecniche e le competenze

trasversali e manageriali

Garantire il mantenimento e l'aggiornamento delle competenze tecniche e specialistiche (*hard skills*).



Figura 1: Obiettivi dei percorsi di empowerment del personale del Comune di Grottaglie.

2.3. Attori della Formazione

Gli Attori della Formazione e quindi del presente Piano sono:

- il **Settore 7 “Organizzazione, pianificazione e gestione economica del personale, Contenzioso”** è l’unità organizzativa preposta al servizio formazione;
- **Responsabili dei settori.** Sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza, monitoraggio e raccolta dei risultati conseguiti in itinere e a conclusione dei vari percorsi formativi;
- **Dipendenti.** Sono i destinatari della formazione e oltre ad essere i riceventi del servizio, vengono coinvolti in un processo partecipativo che prevede la compilazione del questionario di gradimento rispetto a tutti i corsi di formazione trasversale attivati;
- **Docenti.** Il Settore personale può avvalersi sia di docenti esterni, sia di docenti interni all’Amministrazione. L’individuazione di personale idoneo a svolgere attività di formazione specifica permette di condividere e trasmettere competenze e capacità nelle varie aree tematiche calate nel contesto lavorativo quotidiano.

I soggetti interni deputati alla realizzazione dei corsi di formazione, aggiornamento e addestramento e per esercitare la funzione di docente o di tutor - rivolti a tutto il personale del Comune di Grottaglie - sono individuati principalmente nelle Posizioni di Elevata Qualificazione e nel Segretario Generale. Questi metteranno a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza maturata nel percorso professionale e per loro sarà prevista, a tale scopo, la predisposizione di specifici percorsi formativi. Da non tralasciare la possibilità di incaricare altro personale interno per lo svolgimento di attività formative, da individuare a seconda delle esigenze e del tipo di corso di formazione scelto.

Tutto questo tenuto conto anche delle disposizioni di cui al comma 7-ter dell’art. 6 del D.L. 80/2021 e ss.mm.ii. e al comma 8 dell’art. 55 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022. La formazione potrà comunque essere effettuata da docenti inviati da scuole di formazione di comprovata valenza scientifica o da professionisti esterni, esperti in materia.

2.4. Modalità e strumenti per la gestione della formazione

L’erogazione dei corsi si avvale sia della modalità FAD (formazione a distanza sincrona e asincrona), sia della formazione in aula, e propone i corsi in

modalità mista (in aula e online), tenuto conto anche delle disposizioni di cui all'art. 67 (Formazione lavoro agile) e all'art. 69 (Formazione lavoro da remoto) del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022.

Pertanto, le attività formative potranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

- Formazione in aula;
- Formazione attraverso webinar;
- Formazione in streaming on demand.

Come già indicato sarà privilegiata la formazione a distanza, anche attraverso il ricorso a modalità innovative e interattive ed all'utilizzo della Piattaforma ASMEL (Associazione per la Sussidiarietà e la Modernizzazione degli Enti Locali) a cui il Comune di Grottaglie, con deliberazione della Giunta n. 79 del 08.04.2022, ha aderito. L'Ente, pertanto, ha l'opportunità di progettare e fruire di corsi formativi in modalità e-learning.

Inoltre, il Comune di Grottaglie ha aderito al progetto "Syllabus competenze digitali per la PA". Questo rappresenta, così come successivamente specificato, un ulteriore e importante strumento per fornire una formazione personalizzata - in modalità e-learning - sulle competenze digitali di base.

Obiettivo, nell'immediato, è l'implementazione dell'utilizzo di questa piattaforma, considerando che "Syllabus" rende progressivamente disponibili percorsi formativi customizzati sulle esigenze dei dipendenti della PA, con percorsi volti a **rafforzare le competenze di base e aggiornamenti su tematiche di natura specialistica, fruibili in apprendimento autonomo.**

Inoltre la piattaforma assume un ruolo fondamentale nel percorso formativo pianificato dal Comune di Grottaglie nell'attuazione dei **processi di innovazione del PNRR**, delle sue *milestones* e i suoi *target*. È compito, infatti, dell'Amministrazione assegnare ai propri dipendenti i percorsi formativi pubblicati su "Syllabus" ai fini dell'assolvimento di obblighi in materia di formazione e sviluppo delle competenze di:

- *leadership e soft skill* (con declinazione specifica per i Dirigenti e i Responsabili di Settore sui temi delle competenze manageriali);
- competenze per l'attuazione delle transizioni amministrativa, digitale ed ecologica;
- valori e principi del sistema culturale della PA moderna (inclusione, etica, integrità, sicurezza, trasparenza).

Il tutto a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, che meglio verranno specificati successivamente, rilevando gli stessi a partire da questa annualità con riferimento al triennio 2025-2027, che abbia lo scopo di aumentare coinvolgimento e motivazione, performance e di favorire la diffusione e la qualità dei servizi online in modo da renderli semplici e veloci per cittadini e imprese.

Tra l'altro, per ogni corso di formazione realizzato si procederà al monitoraggio in itinere ed ex post e, laddove previsto, alla valutazione dell'apprendimento.

2.5. Predisposizione del piano formativo 2025 - 2027

Nello stabilire obiettivi, contenuti e modalità di erogazione della formazione al proprio personale, l'Amministrazione, anche in linea con la programmazione dei Fabbisogni di Personale, persegue principalmente:

- la rispondenza e la coerenza con le priorità e gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione generale dell'Ente, anche nell'ottica del miglioramento dei servizi per i Cittadini e della generazione di "Valore pubblico";
- la risposta a esigenze di aggiornamento evidenziate dai dirigenti/datori di lavoro per il personale loro assegnato, in ragione degli obiettivi da perseguire, dell'evoluzione del contesto di riferimento e del mutamento del quadro normativo;
- l'attivazione di percorsi rivolti a neoassunti e di processi di riconversione professionale in seguito alle procedure di mobilità dall'esterno e dall'interno;
- la valorizzazione delle competenze del personale, coerentemente con le posizioni di lavoro e il profilo professionale ricoperti;
- lo sviluppo delle competenze per l'esercizio del ruolo di leadership intesa come guida al servizio dei gruppi di lavoro.

Pertanto, la definizione dei fabbisogni formativi dell'Amministrazione si realizza in coerenza con il contesto di riferimento, attraverso l'analisi della documentazione strategica-programmatica dell'Ente, delle disposizioni normative vigenti e la rilevazione delle singole esigenze formative dei Settori.

Le proposte di formazione per il triennio 2025 - 2027 sono state elaborate attraverso un'analisi che ha tenuto conto dei seguenti aspetti:

- analisi delle principali disposizioni normative in materia di obblighi formativi;
- correlazione con l'analisi dei fabbisogni formativi in tema di formazione obbligatoria;
- eventuale rilevazione dei bisogni formativi - finalizzata ad un più ampio e diffuso coinvolgimento del personale;
- esigenza di adeguamento alle transizioni amministrativa, digitale ed ecologica
- potenziamento di principi e valori in materia di inclusione, parità di genere, contrasto alla violenza, trasparenza, integrità e anticorruzione

3. Upskilling e Reskilling per il Programma Formativo e Fabbisogno 2025 – 2027

Il Comune di Grottaglie, con l'obiettivo di dare concreta attuazione ai percorsi di crescita del personale (*empowerment*) e al fine di orientare la pianificazione degli interventi formativi e i relativi investimenti di risorse, conferma e ripropone mirate e specifiche azioni formative riconducibili alle seguenti **Aree di Intervento**:



Rientrano in questa tipologia **azioni di aggiornamento** (*skilling*) dei dipendenti, affinché in tempi brevi possano essere conseguite competenze rinnovate, attraverso i diversi canali messi a disposizione: dalle piattaforme di e-learning, a cataloghi di formazione a richiesta, circostanziati a seconda delle specificità dei fabbisogni formativi rilevati.

Sono ascrivibili a questa categoria percorsi formativi finalizzati a **riqualificare la forza lavoro**, con particolare riferimento a quei profili che si occupano di attività obsolete, con competenze superate e che, grazie al loro inserimento in percorsi ad hoc, possono occuparsi di attività lavorative differenti in linea con le necessità emergenti.

Figura II: Aree di Intervento.

Interventi di sviluppo applicati a risorse di cui si intravede il “potenziale maggiore” e su cui si intende investire, ai fini di una **progressiva crescita professionale**. Sono in particolare rivolte ai dirigenti – posizioni organizzative e prevedono l’incremento delle competenze (*skills*) nel medesimo ruolo, affiancando alle competenze tecniche e specialistiche (*hard skills*) anche quelle di base (*soft skills*) in ambito manageriale e di leadership.

Di seguito gli **ambiti di programmazione formativa** emersi dalla rilevazione dei **fabbisogni** presso i Settori dell’Ente, cui seguirà poi la progettazione di dettaglio delle principali linee di intervento che indirizzeranno il presente Piano:

GESTIONE E VALORIZZAZIONE RISORSE UMANE

Settore che sta acquisendo sempre più importanza tanto da entrare nel novero delle *hard skills*. La valorizzazione e la corretta gestione delle risorse umane sono frequenti nelle richieste dei vari settori dell’Amministrazione. Un fabbisogno trasversale, che racchiude ogni ambito e che necessita di una formazione adeguata sia sotto il profilo tecnico (novità sul pubblico impiego, reclutamento, progressioni di carriera) sia sotto il profilo di crescita personale (*team building*, comunicazione interpersonale, elementi di interazione comunicativa, gestione dei conflitti).

DIGITALIZZAZIONE E PROGRAMMI GESTIONALI

Implementazione di un ciclo formativo per l'innovazione e la transizione digitale, destinato all’aumento delle competenze nell’utilizzo di piattaforme ministeriali di gestione pratiche, applicativi e programmi, oltre a piattaforme di e-learning (Progetto Syllabus, ASMEL, IFEL ANCI). Corsi sugli Applicativi Datagraph, le nuove metodologie di inserimento dati nella sezione Trasparenza del sito internet dedicato del Comune di Grottaglie e, sempre in riferimento alle richieste di fabbisogno, corsi specifici sull’utilizzo delle piattaforme Regis (per i progetti PNRR) e i sistemi della Regione Puglia legati alle misure del Piano Sociale di Zona.

TECNICO SPECIALISTA - APPALTI

Corsi connessi all'evoluzione della normativa e alle specificità di aggiornamento tipiche del settore di riferimento, in particolar modo approfondimenti sul nuovo Codice degli appalti (D.lgs. 36/2023): un settore che abbraccia tutti i reparti dell’Amministrazione e che accomuna una molteplicità di procedure. In particolare, per gli uffici tecnici, è emersa la necessità di fornire una formazione mirata su pianificazione urbanistica, nuove sanatorie edilizie e gestione

degli espropri

FORMAZIONE PER PROFESSIONISTI ISCRITTI A ORDINI/ALBI PROFESSIONALI

In riferimento agli artt. 101 e 103 CCNL 16 novembre 2022, il Comune di Grottaglie favorisce la partecipazione alle attività formative organizzate dagli Ordini (ingegneri, assistenti sociali, avvocati) a beneficio del personale dell'Area Istruttori e dell'Area dei Funzionari E.Q. la cui iscrizione ad un Ordine, ad Albi e Albi speciali o abilitazione professionale, è necessaria "per l'esercizio delle rispettive mansioni" all'interno dell'Amministrazione. Tali percorsi, organizzati dai rispettivi Ordini, sono utili anche all'ottenimento dei Crediti Formativi Professionali.

SOFT SKILLS (CARATTERE TRASVERSALE)

Le competenze nell'ambito della comunicazione nella PA, oltre ad essere disciplinate dalla L. 150/2000 "Disciplina delle attività di informazione e di comunicazione delle pubbliche amministrazioni", rientrano nell'alveo delle competenze di carattere trasversale che il dipendente pubblico deve acquisire. Pertanto, si ritiene necessaria una formazione adeguata sulle nozioni base (comunicazione persuasiva, elementi di *public speaking* e tecniche per aumentare empatia, efficacia ed efficienza comunicativa). Tra le altre *soft skills* da approfondire: competenze manageriali e gestionali, percorsi dedicati alle pari opportunità, inclusione e integrazione.

ANTICORRUZIONE, TRASPARENZA, PRIVACY

Tra le competenze di base, si procederà con corsi relativi a queste tematiche

SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO, CODICE DISCIPLINARE DI COMPORTAMENTO

Tra le competenze di base, si procederà con corsi relativi a queste tematiche

ACCOGLIENZA E INTEGRAZIONE NEOASSUNTI

Percorsi per i quali è anche prevista l'integrazione con moduli ulteriori e specifici, collegati ai processi di lavoro svolti.

LAVORO AGILE - SMART WORKING

Corsi su Lavoro Agile, gestione del feedback informativo per poter attuare comportamenti correttivi, monitoraggio stato avanzamento dei compiti, gestione del tempo e delle persone.

3.1. Le principali linee di intervento – il fabbisogno per Settore

Le principali linee di intervento del Piano della Formazione 2025 – 2027 sviluppano le richieste di fabbisogno delle varie Unità del Comune di Grottaglie, riassunte nel paragrafo precedente, e che di seguito si specificano nel dettaglio.

3.1.1. PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza)

Considerando la strategicità del Piano, appare necessario procedere con una serie di incontri formativi, divisi per aree di competenza, a beneficio sia del Settore competente in materia, sia per tutte le altre unità dell'Amministrazione. Nel seguito, i punti principali da sviluppare:

- Aggiornamenti su normative, deroghe, semplificazioni e nuovi adempimenti;
- le procedure di gara collegate a progetti finanziati all'interno del PNRR, per analizzare le novità introdotte al fine di semplificare e accelerare le procedure;
- il processo di affidamento degli appalti pubblici, la digitalizzazione delle gare di appalto con focus su trasparenza e pubblicità;
- modalità di attuazione dei CAM (Criteri Ambientali Minimi) e degli strumenti/meccanismi premiali per assicurare le opportunità generazionali e di genere, nonché per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità negli affidamenti pubblici;
- la gestione dei flussi finanziari del PNRR, le competenze e le responsabilità ai fini del monitoraggio della rendicontazione e dei controlli dei diversi soggetti coinvolti nella gestione finanziaria, le procedure di verifica e controllo, con approfondimenti sulla gestione della piattaforma ReGiS;
- formazione specifica per l'utilizzo della metodologia BIM (Building Information Modeling) per tutti gli appalti della PA sopra il milione di euro, il cui utilizzo è obbligatorio dal 1° gennaio 2025 così come disciplinato dall'art. 43 del Codice dei Contratti. Pertanto, appare necessario, così come richiesto dall'Ufficio di riferimento, adeguare la Struttura a questa transizione.

3.1.2. Nuovo Codice degli Appalti (D. Lgs. n. 36/2023)

Nell'ambito delle procedure previste dal Nuovo Codice degli Appalti, saranno oggetto di approfondimento:

- le disposizioni integrative e correttive di cui al D.lgs 209/2024;
- i principi e le regole da applicare per gli affidamenti sopra e sotto soglia e i micro acquisti;
- l'utilizzo di due strumenti rilevanti, rappresentati dal Mercato Elettronico MePA (sistema di e-procurement gestito da Consip per le Pubbliche Amministrazioni) e dalla Piattaforma Contratti Pubblici (PCP);

3.1.3. Area tecnica, pianificazione urbanistico-patrimoniale, ambientale, sviluppo attività produttive

Sul fronte tecnico, in un settore segnato profondamente da normative di riferimento in continua evoluzione, la preparazione del personale addetto rappresenta una priorità che necessita di aggiornamenti periodici su temi riguardanti:

- nuove sanatorie edilizie;
- gestione operativa degli espropri;
- pianificazione urbanistica generale, attuativa e di dettaglio;
- adempimenti e responsabilità nella gestione dei beni demaniali e patrimoniali;
- aggiornamenti normative SUAP, mercati e concorrenza.

Saranno inoltre previsti specifici percorsi per il personale impiegato nelle mansioni di Operai tecnico-manutentore, con corsi da svolgersi in presenza e che possano ulteriormente aumentare le competenze operative di tali dipendenti.

3.1.4. Aggiornamenti in ambito fiscale, contabile e previdenziale

La Riforma 1.15 del PNRR prevede l'adozione del sistema unico di contabilità economico-patrimoniale "Accrual" per tutte le amministrazioni pubbliche entro il 2026. A tal proposito, è avviata sul territorio nazionale una fase di sperimentazione per una serie di organi della PA chiamati ad adottare gli schemi di bilancio per l'esercizio 2025 secondo le disposizioni "Accrual". Tali schemi, in questa fase, sono prodotti a soli fini di

sperimentazione, non hanno valore giuridico e sono aggiuntivi e non sostitutivi degli schemi di bilancio e di rendiconto che le amministrazioni producono in applicazione delle norme e dei regolamenti contabili vigenti, che restano in vigore per lo stesso anno.

Tra gli enti assoggettati alla fase pilota di cui all'art. 10, co. 3 del Decreto-Legge 9 agosto 2024, n. 113 convertito, con modificazioni, con la legge n. 143 del 7 ottobre 2024, figura anche il Comune di Grottaglie, così come da elenco allegato alla Determina del Ragioniere Generale dello Stato n. 259 del 26 novembre 2024. Pertanto, è opportuno avviare un percorso formativo di approfondimento.

Altri specifici ambiti di approfondimento/aggiornamento saranno individuati in coerenza con le novità normative che interverranno a modificare gli adempimenti richiesti all'Ente in materia di IVA, TARI, fiscalizzazione abusi edilizi, IRPEF, Certificazione Unica. In tale contesto verrà dato spazio alle recenti modifiche intervenute allo Statuto dei Diritti del Contribuente, con il D.Lgs. n. 219/2023 e i corsi in ambito previdenziale riguarderanno la materia pensionistica, con la principale finalità della regolarizzazione contributiva.

3.1.5. Gestione del Piano Sociale di Zona e Area Servizi alla Persona, Demografici e Cultura

Il Comune di Grottaglie, in qualità di Capofila dell'Ambito Taranto/6 sovrintende misure riguardanti 11 comuni della provincia di Taranto, la cui gestione è portata avanti con l'utilizzo di applicativi dedicati. Al personale deputato a tale servizio è necessario offrire un percorso formativo per la digitalizzazione dei Servizi Sociali e per l'uso migliore di tali piattaforme (Gepi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per la gestione patti per l'inclusione sociale, Puglia Sociale dell'assessorato al Welfare della Regione Puglia per la gestione di numerosi servizi alle persone che versano in condizioni di fragilità sociale ed economica, piattaforme INPS e altre di respiro nazionale).

Una serie di prestazioni al cittadino che potranno essere ulteriormente migliorate con percorsi formativi specifici in tema di digitalizzazione di servizi anagrafici e di stato civile, con gli adempimenti richiesti dalle ultime normative di settore. A tal proposito, occorre tener conto della Circolare n.14 del 6 marzo 2025 del Ministero dell'Interno – Dipartimento per gli affari interni e territoriali Direzione centrale per i servizi demografici, indirizzata alle Prefetture, avente oggetto “Pubblicazione del DM 21 gennaio 2025 che modifica il DM 20 agosto 2002 recante ‘Corsi di abilitazione per lo svolgimento delle funzioni di Ufficiale di stato civile’”. Tale circolare specifica modifiche che sono state “introdotte per incrementare l'offerta formativa” per i dipendenti deputati a tali mansioni, demandando agli Uffici territoriali del Governo l'invio delle proposte,

alla Direzione Centrale del Dipartimento, per i corsi abilitanti e di formazione da effettuare a beneficio dei dipendenti comunali. Il Comune di Grottaglie, seguendo le indicazioni che arriveranno dalla Prefettura, coinvolgerà il personale del suo Settore 10 per seguire tali corsi.

Una prospettiva generale di aggiornamento e digitalizzazione che racchiude anche i servizi scolastici, culturali, turistici e museali con l'implementazione delle competenze per l'utilizzo di piattaforme web dedicate.

3.1.6. Comparto sicurezza e Polizia Locale

Oltre alle competenze trasversali in materia di sicurezza, anticorruzione, trasparenza e trattamento dai che verranno dettagliate nei successivi paragrafi, un'azione formativa mirata verrà costruita sulla base delle esigenze espresse dal Corpo di Polizia Locale del Comune di Grottaglie. Viste le particolari mansioni affidate, si costruirà un percorso formativo che terrà conto dei profili di responsabilità nell'attività di Polizia, con approfondimenti sull'aspetto normativo e casistica giurisprudenziale, gli aggiornamenti sul Codice della Strada e il corretto utilizzo dei mezzi in dotazione per l'unicità delle attività di competenza, si fa riferimento al comparto Polizia Locale e alle possibilità offerte dalla Scuola della Polizia Locale della Regione Puglia, che promuove azioni di formazione integrata. Il Comune di Grottaglie tiene in considerazione le opportunità proposte dalla Scuola, come corsi di formazione per i neo assunti nei ruoli della Polizia Locale, corsi di formazione avanzata e di approfondimento.

3.1.7. Area di gestione e valorizzazione delle risorse umane

L'azione formativa sarà diretta:

- alle modalità di reclutamento, alla luce degli interventi normativi atti a semplificare/velocizzare le assunzioni nonché all'assunzione di personale specialistico in ambito di PNRR, focalizzando le regole ma anche analizzando soluzioni operative ed estratti degli atti da adottare;
- ai calcoli operativi e di quantificazione degli spazi assunzionali concessi, affrontando il concetto di spesa del personale, il calcolo dei resti assunzionali e l'adeguamento del limite del salario accessorio;
- al lavoro agile e alle scelte organizzative sulle modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative;

- alla formazione *onboarding* dei neoassunti e dei tutor e alla riqualificazione professionale del personale;
- al conto annuale con l'analisi delle singole tabelle, le quadrature, le incongruenze, le principali novità.

Per questa linea di intervento il focus specifico sarà orientato, in particolare, all'inserimento delle nuove risorse del Comune di Grottaglie. Una serie di vantaggi potrebbe offrire un programma interamente rivolto ai neoassunti, allo scopo di favorirne una serena integrazione all'interno dell'organizzazione dell'Ente. I gruppi di volta in volta coinvolti condivideranno la formazione relativa ad un nucleo di argomenti fondamentali quali la disciplina della Privacy, diritti e doveri, etica e codice di comportamento, gli assetti organizzativi, valutazione delle Performance e Piano degli Obiettivi, il lavoro agile, il Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, le funzioni e i processi tipici del Comune di Grottaglie.

In tale ottica, un rilevante supporto potrà essere fornito sfruttando, tra le altre, la formazione completamente gratuita fornita dalla piattaforma e-learning della Scuola della Fondazione IFEL ANCI. Su questa piattaforma vi è la possibilità di poter avvalersi di una **Formazione di base per i neoassunti e neo-immessi in ruolo (Basic Knowledge)** che va ad abbracciare in maniera trasversale Aree, quali **Bilancio e Contabilità, Organizzazione e Personale, Trasparenza, Privacy e Anticorruzione**.

E nell'ottica di un'adeguata attivazione e fruibilità di canali di ascolto costanti tra l'Organizzazione e le Persone si cercherà di attivare altresì l'organizzazione di *follow-up* con i neoassunti, al fine di sistematizzare l'esperienza vissuta dai partecipanti; tale da far affiorare non soltanto le criticità incontrate, ma altresì eventuali proposte di miglioramento implementabili nell'Organizzazione stessa.

3.2. Le principali linee di intervento – il fabbisogno trasversale per tutti i Settori

Dall'elaborazione delle richieste di fabbisogno formativo, vengono individuate le materie comuni, tenendo conto dei risultati del monitoraggio e dei fabbisogni formativi rilevati, nonché dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo del quantitativo numerico di formazione da erogare nel corso dell'anno, per il raggiungimento di almeno 40 ore di formazione individuale su base annua, così come previsto dalla Direttiva sulla Formazione del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025. A seguire, una rappresentazione grafica riassuntiva.

3.2.1. Anticorruzione, Trasparenza, Protezione dei Dati (GDPR)

La formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, prevista da specifiche disposizioni normative (L.190/2012, D.lgs 33/2013), prenderà forma in materia di etica, integrità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo configurandosi come misura di prevenzione della corruzione (FOIA, whistleblowing). La formazione in materia di protezione dei dati (Regolamento UE 679/2016) dovrà essere integrata con la digitalizzazione dei processi, con la riforma del Codice dell'Amministrazione Digitale, con il Codice Disciplinare e di comportamento dell'Ente.

3.2.2. Innovazione e Digitalizzazione: Progetto Syllabus

Per ottimizzare la performance del personale, individualmente e nel lavoro di gruppo, è necessario che lo sviluppo delle competenze si indirizzi verso peculiari ambiti. Nello specifico, le conoscenze individuali, che sono sostenute dalla formazione sugli aspetti tecnici e tematici, si armonizzano con le competenze necessarie a rendere efficace l'integrazione dell'attività dei singoli, ogni qual volta sia richiesta una condivisione di processo.

In tale contesto il **progetto Syllabus**, realizzato dal Dipartimento della Funzione Pubblica nell'ambito del programma "Competenze digitali per la PA" allo scopo di promuovere lo sviluppo ed il consolidamento delle competenze digitali comuni a tutti i dipendenti pubblici (non professionisti ICT), definisce il set di competenze minime richieste a ciascun dipendente pubblico ed è utilizzato come modello di riferimento per l'autovalutazione individuale e la fruizione di formazione mirata sui gap di competenze. Il Comune di Grottaglie ha aderito all'iniziativa e favorisce la partecipazione del personale, che può attingere autonomamente alla piattaforma, previa registrazione. Ogni partecipante, a seguito di un test iniziale di autovalutazione delle proprie competenze digitali, potrà partecipare a percorsi formativi personalizzati composti da moduli progettati secondo le metodologie più evolute. Si tratta di corsi erogati principalmente in modalità FAD, strutturati con diverso grado di difficoltà, al fine di colmare i gap di conoscenza e per migliorare ed accrescere le competenze.

Tra l'altro, all'interno del Portale è possibile trovare un catalogo formativo ampio, gratuito e costantemente aggiornato, utile per migliorare le competenze dei dipendenti pubblici e supportare i processi di innovazione delle amministrazioni, a partire da quelli relativi alla *transizione*

digitale, ecologica e amministrativa.

Difatti, è stata recentemente attivata un'offerta formativa che prevede nuovi percorsi, da poter assegnare al personale specificamente individuato, nell'ambito delle seguenti Aree di riferimento:

✓ **Transizione digitale**

- Introdurre all'intelligenza artificiale
- Competenze digitali per le PA
- Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA, qualità dei servizi digitali per il governo aperto;

✓ **Transizione ecologica**

- La gestione degli appalti verdi per una Pubblica Amministrazione sostenibile
- 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

✓ **Principi e valori della PA**

- RIFORMA Mentis (Corso Base sulla parità di genere)
- La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa
- La cultura del rispetto

3.2.3. Lavoro Agile

Il lavoro agile raffigura una forte leva di cambiamento per l'organizzazione e i suoi lavoratori, colloca al centro le persone, all'interno di un progetto più esteso di miglioramento del benessere e della soddisfazione delle risorse umane (*people strategy*), indirizzato alla valorizzazione degli individui e al consolidamento del rapporto di fiducia tra lavoratori e Amministrazione. Esso promuove la collaborazione, la programmazione, la gestione e

pone il focus sui risultati in termini di efficienza e produttività.

Il cambiamento promosso dal lavoro agile a livello individuale e organizzativo si concretizza mediante un vero e proprio processo di gestione (*change management*), che richiede, diffusamente e a tutti i livelli, una specifica attività di comunicazione e formazione. A tal fine, l'Amministrazione ha riproposto l'intenzione di favorire la partecipazione di tutto il personale a corsi che verranno organizzati in materia di lavoro agile, inteso quest'ultimo come strumento di sviluppo delle competenze individuali e di cambiamento organizzativo.

3.2.4. Pari opportunità, Inclusione e Diversità

Verranno pianificate proposte formative rivolte ai dipendenti del Comune di Grottaglie, per implementare le proprie competenze relazionali e organizzative, che permettano di sostenere una sempre più efficace espressione del ruolo ricoperto. Il tutto, passando per la consapevolezza di appartenere ad un sistema strutturato composto da unità differenti ma che si integrano tra di loro, sia dal punto di vista professionale, sia dal punto di vista personale. Proprio per questo, risulterà altresì importante sviluppare un apposito corso di formazione sul CUG (Comitato Unico di Garanzia), disciplinato dalla legge 4 novembre 2010 n. 183, che obbliga le PA a costituire, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, detto Comitato. Il CUG si occupa di garanzia per le pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto alle discriminazioni.

In tema di Parità di genere, buone pratiche verranno concretizzate grazie alla formazione già acquisita attraverso il progetto "Domna" facente parte dell'Avviso Pubblico GENERE *in* COMUNE pubblicato dall'ANCI Puglia. Il Comune di Grottaglie, nel 2023, è risultato destinatario di un finanziamento per la formazione in materia di contrasto alla discriminazione e promozione della cultura dell'inclusione, assieme ai Comuni di Crispiano e Statte (Comune Capofila), a seguito della presentazione del Progetto "*Statte, Crispiano e Grottaglie, comuni pilota della parità di genere in terra jonica*". Tale attività è stata regolarmente svolta dal personale del Comune di Grottaglie nel 2024 durante una serie di incontri formativi, laboratoriali e gruppi di lavoro. Operatori esperti in materia hanno illustrato alla platea dei corsisti le novità normative, hanno presentato casi di studio analizzati in aula e i dipendenti hanno potuto elaborare strategie e lavori in ambito laboratoriale finalizzati all'applicazione concreta sul posto di lavoro.

3.2.5. Comunicazione, empatia ed etica lavorativa (aggiornamenti al Codice di Comportamento)

Con l'entrata in vigore delle nuove norme del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, (decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 13 giugno 2023) chi lavora alle dipendenze di una PA, non può prescindere da una visione etica dell'agire e deve quindi essere a conoscenza dei diversi elementi utili per impostare correttamente il proprio comportamento. Il modo, cioè, col quale ogni dipendente pubblico attende alla propria funzione. Le nuove norme, nello specifico, riguardano l'utilizzo dei Social Media e la formazione obbligatoria in materia di etica pubblica che ogni PA deve assicurare ai propri dipendenti. L'immagine della pubblica amministrazione, infatti, dipende dal "capitale umano" che la rende attiva, che si interfaccia con l'utenza in modo non solo efficiente ed efficace, ma anche adeguato, secondo principi morali che garantiscano il "buon nome" della pubblica istituzione. Inoltre, sempre in riferimento alla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14/01/2025, tra le competenze trasversali da potenziare figurano quelle legate alla leadership dei Dirigenti pubblici e le *soft skills* di dirigenti e dipendenti abilitanti i processi di transizione delle Amministrazioni (digitale, ecologica e amministrativa). Di conseguenza, appare necessaria la formazione di base su elementi utili della Comunicazione strettamente legata ai rapporti interpersonali, sviluppo di conoscenze e sul rafforzamento continuo di una serie di principi e valori in grado di favorire quel cambiamento culturale e quella crescita personale utile che portino a una sostanziale modifica dei comportamenti nei contesti di lavoro. Tutto questo potrà essere perseguito mediante la previsione di appositi corsi, eventualmente da organizzare *in House*, incentrati sulla Comunicazione efficace, sulla motivazione, sul lavoro di gruppo e sull'etica lavorativa. La formazione su questa linea di intervento consentirà di migliorare le prestazioni professionali e di ottimizzare i tempi lavorativi.

| Area | Ambito | Destinatari | Modalità Formative | Organizzazione della Formazione | Periodo di attuazione |
|------|----------------------|------------------|--------------------|---------------------------------|-----------------------|
| | Sicurezza sui luoghi | Tutti per ambito | In aula e online | Esterna e interna | 2025 - 2027 |

| | | | | | |
|------------------------------------|---|--|------------------|-------------------|-------------|
| Formazione Obbligatoria | di lavoro | di competenza | | | |
| | Anticorruzione e trasparenza | Tutti | In aula e online | Esterna e interna | 2025 |
| | GDPR (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati) | Tutti | In aula e online | Esterna e interna | 2025 |
| | CAD (Codice dell'Amministrazione Digitale) | Tutti | In aula e online | Esterna e interna | 2025 - 2027 |
| | Codice disciplinare e di comportamento | Tutti | In aula e online | Esterna e interna | 2025 |
| Transizione Digitale | Informatica di base | Tutti | In aula e online | Esterna e interna | 2025 - 2027 |
| | Addestramento sull'uso delle piattaforme | Personale preposto all'utilizzo | Online | Esterna e interna | 2025 - 2027 |
| | Addestramento sugli applicativi in uso | Personale specificatamente individuato | In aula e online | Esterna e interna | 2025 - 2027 |
| | Transizione digitale (Progetto Syllabus) | Tutti | Online | Esterna | 2025 - 2027 |
| | Appalti e Contratti (Nuovo Codice degli | Personale specificatamente | In aula e online | Esterna e interna | 2025 - 2027 |

| | | | | | |
|--|--|--|------------------|-------------------|-------------|
| Competenze di carattere generale e tecnico-specialistiche (hard skills) | Appalti) | individuato | | | |
| | Attuazione PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) | Personale specificatamente individuato | In aula e online | Esterna e interna | 2025 - 2027 |
| | Economico - finanziario e di controllo di gestione, Tributario e Previdenziale | Personale specificatamente individuato | In aula e online | Esterna e interna | 2025 - 2027 |
| | Tecnico-specialistica e ambientale | Personale specificatamente individuato | In aula e online | Esterna e interna | 2025 - 2027 |
| | Gestione e valorizzazione risorse umane | Personale specificatamente individuato | In aula e online | Esterna e interna | 2025 - 2027 |
| | Aggiornamento giuridico e addestramento tecnico-specialistico di polizia e vigilanza | Personale specificatamente individuato | In aula e online | Esterna e interna | 2025 - 2027 |
| | | | | | |
| | | | | | |

| | | | | | |
|--|---|---|------------------|-------------------|-------------|
| | Formazione tecnico-operativa per il personale con mansioni tecniche e ausiliare | Personale specificatamente individuato | In aula e online | Esterna e interna | 2025 - 2027 |
| Competenze organizzative di carattere trasversale (soft skills) | Lavoro a distanza (smart working e lavoro da remoto) | Personale specificatamente individuato | Online | Interna | 2025 - 2027 |
| | Comunicazione e soft-skills | Tutti | In aula e online | Esterna e interna | 2025 - 2027 |
| | Competenze gestionali e manageriali | Personale specificatamente individuato | In aula e online | Esterna e interna | 2025 - 2027 |
| | Pari opportunità, inclusione e diversità CUG (Comitato Unico di Garanzia) | Tutti | In aula e online | Esterna e interna | 2025 – 2027 |
| | Formazione OnBoarding | Personale neoassunto e tutor | In aula e online | Esterna e interna | 2025 – 2027 |
| Inserimento lavorativo e riqualificazione del personale | Riqualificazione del personale | Personale interessato alla riqualificazione | In aula e online | Esterna e interna | 2025 – 2027 |

4. Stanziamenti

La previsione degli stanziamenti 2025 - 2027 per la formazione del personale presenta sostanziali differenze rispetto al triennio 2024 – 2026. La programmazione del **precedente triennio** era pari a € 81.741,00 suddivisa in **€ 27.247,00 per ciascuno degli anni** di competenza, in riferimento al CCNL 2019-2021 di settore, che dispone l'utilizzo di almeno l' 1,0 % del monte salari annuo.

Nel **triennio attuale**, le risorse destinate alla formazione del personale inserite nel bilancio di previsione **2025 – 2027**, approvato in sede Consiliare, si quantificano in **€ 22.000,00 per ciascuno degli anni di competenza**, così composte: € 10.000,00 per il Settore 7 “Organizzazione, pianificazione e gestione economica del personale, Contenzioso” e la quota restante di € 12.000,00 da dividersi nei 9 Settori restanti dell'Amministrazione. Questa circostanza ribadisce l'importanza della gestione delle risorse destinate alla formazione, non solo da parte dell'Ufficio incaricato al coordinamento di tutte le operazioni (Ufficio Personale), ma anche dei **singoli responsabili per ciascun settore** che hanno la facoltà di **organizzare in maniera autonoma** corsi specifici per materia e competenze. A questo si aggiungano l'aumento di personale e soprattutto la più grande novità introdotta dalla già citata Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14/01/2025: **il monte ore minimo destinato alla formazione che passa da n. 24 a n. 40 annuali.**

L'Amministrazione, in sede di confronto con le OO.SS. sulle Linee generali di riferimento per la pianificazione delle Attività Formative, avvenuto in data 25/03/2025, si è impegnata a reperire ulteriori risorse destinate alla Formazione, in modo da arrivare al 1 % previsto del monte salari così come stabilito dal CCNL attualmente in vigore.

Inoltre, nel novero delle fonti di finanziamento, sarà tenuto conto di quanto disposto dall'art. 45 del D.lgs 36/2023 (Nuovo Codice degli Appalti) in riguardo alle risorse utilizzate per attività di formazione per l'incremento delle competenze digitali del personale nella realizzazione degli interventi e per la specializzazione del personale che svolge funzioni tecniche nelle procedure di appalto.

Il presente Piano potrà essere aggiornato ed eventualmente integrato annualmente, a fronte di specifiche esigenze formative non attualmente prevedibili.