

## PIANO FORMATIVO DEL PERSONALE - ANNI 2022-2024

### 1. PREMESSE E RIFERIMENTI NORMATIVI

La formazione del personale, l'aggiornamento continuo, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi della qualità dei servizi, con positive ricadute sul benessere organizzativo.

La formazione risponde dunque a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione delle risorse umane, facendo leva non solo sulle conoscenze e competenze di tipo tecnico-professionale e relazionale, ma anche come stimolo alla motivazione, essenziale per il raggiungimento degli obiettivi, il **miglioramento della qualità** dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente e, conseguentemente della qualità dei servizi.

Le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa.

Le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione, soprattutto negli ultimi anni, accentuano ulteriormente il valore della formazione professionale che ha assunto una rilevanza sempre più strategica come strumento per implementare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici e l'attuazione dei progetti strategici dell'Ente.

Tra le numerose disposizioni emanate per valorizzare il ruolo della formazione in un'ottica di crescita e sviluppo delle risorse umane si ricordano in particolare:

- 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. 49-bis e 49-ter del CCNL del personale degli Enti locali del 21 maggio 2018**, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;
- la **direttiva n. 10/2010**, il Ministro dell'innovazione e semplificazione, definisce la formazione come <<... una dimensione costante e fondamentale del lavoro e uno strumento essenziale nella gestione delle risorse umane>> per garantire un'elevata qualità di prodotti e servizi, che si fonda sulla conoscenza e sullo sviluppo delle competenze;
- 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; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;
- 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. 33/13 e il D.lgs. 39/13**), 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:

- a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
  - b) 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;
- **l'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**, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, 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:
    1. Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, 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;
  - 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, ... con particolare riferimento a:
    - a. concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
    - b. 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. ...".

## 2. RENDICONTO PIANO FORMATIVO 2021

Con Deliberazione GC n. 208 del 26.10.2020 avente ad oggetto: "PIANO FORMATIVO DEL PERSONALE ANNO 2021" è stato approvato il piano della formazione del personale, dirigente e non dirigente, per l'anno 2021. Il piano prevedeva tutte le azioni formative che l'ente ha messo in campo, soprattutto con riferimento alla formazione obbligatoria per legge, ma non in via esclusiva.

Nel corso dell'anno 2021 sono stati realizzati i corsi di formazione previsti nel relativo Piano e altri corsi di formazione che nel periodo in oggetto hanno integrato il Piano stesso.

Nel 2021 sono stati formati 213 dipendenti (inclusi i dipendenti con contratto a tempo determinato) per un totale di 1886 ore di formazione erogata.

Di seguito le tabelle riassuntive delle attività svolte:

**Corsi formazione sicurezza anno 2021**

<b>N°</b>	<b>Tipologia corso</b>	<b>N° edizioni</b>	<b>Dipendenti partecipanti</b>
1	Formazione generale dei lavoratori	2	17
2	Formazione specifica dei lavoratori rischio medio	2	20
3	Corso di aggiornamento formazione specifica dei lavoratori - rischio medio	6	107
4	Corso di aggiornamento formazione specifica dei lavoratori antincendio rischio medio	2	20
5	Corso di aggiornamento formazione specifica dei lavoratori primo soccorso	1	25
6	Corso di formazione per gli addetti del settore alimentare - haccp	1	25
7	Corso di formazione dei lavoratori antincendio rischio medio	1	21
8	Corso di formazione dei lavoratori primo soccorso	1	13
9	Corso di formazione per dirigenti	1	4

**Formazione specifica anno 2021**

<b>N°</b>	<b>Tipologia corso</b>	<b>Dipendenti partecipanti</b>
1	Piano organizzativo lavoro agile (POLA)	1
2	Corso base in materia di forniture ed appalti	7
3	La toponomastica e l'archivio nazionale dei numeri civici	5
4	La documentazione amministrativa dal codice civile al codice dell'amministrazione	4
5	I procedimenti dei servizi demografici - Cosa cambia con il nuovo art. 10 bis elgge 241/90	6
6	La disciplina del nome e del cognome	6
7	Le procedure sotto-soglia e gli affidamenti diretti emergenziali dopo il D.L. n. 77/2021	7
8	Come si scrive il manuale di gestione documentale	5
9	Il nuovo Suiss	27
10	La gestione dei servizi cimiteriali	2

11	Qualificazione Ufficiali Scuola del Corpo Polizia Locale	1
12	Corso base Polis Agenti Polizia locale - modulo 1	1
13	Soft sKills	27
14	Attività economiche e produttive	2
15	Corso per operatori censimento ISTAT	2
16	Finanza, contabilità e tributi	4

<b>Docenza corsi</b>	<b>N. corsi</b>
Associazioni	21
Cooperative	11
Onlus	1
Altri soggetti pubblici	4
Privati	26

<b>Modalità formazione</b>	<b>N. corsi</b>
Formazione in presenza	10
Formazione a distanza (FAD)	48
Modalità mista	5

### **3. PREDISPOSIZIONE PIANO FORMATIVO 2022-2024**

Le proposte di formazione per il triennio 2022-2024 sono state elaborate attraverso un'analisi che ha tenuto conto dei seguenti aspetti:

- a) analisi delle principali disposizioni normative in materia di obblighi formativi;
- b) analisi dei fabbisogni formativi in tema di formazione obbligatoria con riferimento alle tematiche dell'anticorruzione e della sicurezza per lo svolgimento di specifiche attività (es. corsi haccp per alimenti - nelle scuole e asili), e per i nuovo assunti della polizia locale (sulla base della legge regionale);
- c) confronto con i dirigenti per realizzare percorsi formativi di sviluppo o di approfondimento su tematiche settoriali e specifiche di ciascun ufficio;
- d) rilevazione dei bisogni formativi del personale effettuata dai dirigenti di settore per verificare le esigenze formative e di approfondimento più avvertite dai dipendenti garantendo un ampio e diffuso coinvolgimento del personale;
- e) per la formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza e in materia di sicurezza sul lavoro i fabbisogni formativi sono stati individuati, rispettivamente, dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e dal Responsabile del servizio prevenzione e protezione;
- f) verifica con l'Assessorato alle pari opportunità di iniziative volte alla valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, segnalando e promuovendo la realizzazione di

iniziative e corsi di formazione finalizzati alla comunicazione e alla diffusione dei temi connessi con la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo.

#### 4. MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

1. Formazione in aula
2. Formazione attraverso webinar
3. Formazione in streaming

Numerose iniziative formative mediante webinar sono rese disponibili anche gratuitamente sul web (Fondazione IFEL, ANCI) o risultano erogate agli iscritti ad associazioni, riviste, banche dati ecc.

Per quanto attiene alle docenze dei corsi, si cercherà di incentivare il ricorso alle docenze interne, sia allo scopo del contenimento dei costi, sia allo scopo di valorizzare competenze qualificate sussistenti all'interno dell'ente, anche alla luce delle positive esperienze svolte negli anni precedenti.

L'erogazione dei singoli corsi verrà effettuata con l'obiettivo di offrire gradualmente a tutti i dipendenti eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative, dando adeguata informazione e comunicazione relativamente ai vari corsi programmati.

I corsi saranno ritenuti validi e verrà rilasciato l'attestato di partecipazione solo se:

- a) la frequenza sarà pari almeno al 70% del monte ore previsto (tranne per quei corsi la cui normativa preveda un'obbligatorietà di frequenza diversa);
- b) sarà superata positivamente la prova finale, se prevista.

La partecipazione a un'iniziativa formativa implica un impegno di frequenza nell'orario stabilito dal programma. La mancata partecipazione per motivi di servizio o malattia (da attestarsi per iscritto da parte del Dirigente) comporterà l'inserimento (sempre che sia possibile) del dipendente in una successiva sessione o edizione del corso.

Il dipendente che richieda di partecipare ad un corso non potrà recedere dalla propria decisione se non per seri e fondati motivi che il Dirigente dovrà confermare, autorizzando la rinuncia.

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

#### 5. PROGRAMMA FORMATIVO TRIENNIO 2022-2024

A seguito della rilevazione dei fabbisogni e delle premesse di cui ai punti precedenti sono state individuate le tematiche formative per il piano del triennio 2022-2024, con l'obiettivo di offrire a tutto il personale dell'ente eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative, personale di cui si riporta l'attuale dotazione organica (incluso il piano assunzionale):

<b>Dotazione organica 2022</b>	<b>Dirigenti</b>	<b>cat. D</b>	<b>Altre cat.</b>	<b>tot</b>
Area 1 Affari Generali	1	7	30	38
Area 2 Servizi Finanziari	1	4	14	19

Area 3 Servizi al Cittadino	1	19	46	66
Area 4 Servizi Tecnici	1	5	29	35
Polizia Locale		5	24	29
Segretario gen. - Staff Sindaco	1		3	4
	5	40	146	191

La partecipazione alle iniziative di formazione è prevista anche per i dipendenti assunti con contratti a tempo determinato di congrua durata, in relazione alle esigenze organizzative e al ruolo ricoperto dal personale in questione e in ogni caso per la formazione obbligatoria per legge.

L'attività formativa del triennio si andrà a sviluppare prevalentemente sulle aree tematiche di seguito riportate.

Sarà realizzata tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Anticorruzione e trasparenza
- Codice di comportamento
- GDPR- Regolamento generale sulla protezione dei dati
- CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale
- Sicurezza sul lavoro Corsi di formazione per la sicurezza sui luoghi di lavoro ex D.lgs. 81/2008: **formazione generale e specifica dei nuovi assunti**, formazione eventuali nuovi addetti antincendio e primo soccorso, formazione haccp eventuali nuovi addetti alimenti, formazione specifica per particolari figure da individuare in base al piano formativo specifico predisposto dal RSPP; **Corsi di aggiornamento periodico per la sicurezza** sui luoghi di lavoro ex D.lgs. 81/2008: RLS, dipendenti per formazione specifica, Preposti, haccp addetti alimenti in base al piano formativo specifico predisposto dal RSPP
- Haccp somministrazione alimenti per il personale addetto delle scuole e degli asili;
- Corsi regionali per i nuovi assunti in qualità di agente e ufficiale della polizia locale;

Verrà effettuata formazione trasversale a tutto il personale interessato dalla gestione documentale sul nuovo manuale di gestione documentale e sul sistema gestionale del protocollo informatico

Si procederà inoltre alla formazione settoriale su aree tematiche specifiche:

- Codice Contratti pubblici – Evoluzione normativa
- Gestione procedure di acquisto sui mercati elettronici
- Privacy
- Bandi PNRR e gestione dei relativi fondi
- Collaborazione e lavoro in team
- Evoluzione normativa settoriale dei vari ambiti comunali
- Evoluzione contratti nazionali di lavoro

E' stata rinnovata l'adesione anche per l'anno 2022 ad ANUSCA che prevede una serie di corsi destinati ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni su alcune aree tematiche di interesse specifico dei servizi demografici.

Il presente Piano della formazione sarà inoltre integrato e completato nel dettaglio dai piani di formazione settoriali, con particolare riferimento al Piano di formazione del settore Servizi educativi e pari opportunità, del settore Servizi sociali.

Si cercherà infine di assicurare il coordinamento tra le iniziative di formazione a carattere trasversale e le iniziative di formazione specialistiche realizzate presso i singoli settori.

Nella fase di progettazione di dettaglio dei corsi indicati si procederà anche ad una valutazione della eventuale necessità di declinazioni settoriali degli interventi di formazione previsti.

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

## **6. RISORSE DESTINATE ALLA FORMAZIONE E COORDINAMENTO**

Il contratto nazionale di lavoro CCNL 21.5.2018, stabilisce che le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale e che detti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione

Con Deliberazione GC n. 180 del 27.09.2021 avente ad oggetto: "PIANO FORMATIVO DEL PERSONALE ANNO 2022" è stato approvato il piano della formazione del personale, dirigente e non dirigente, per l'anno 2022 e sono state individuate le risorse per la formazione del personale, componente 2022, che ammontano complessivamente a € 30.000,00, oltre ad eventuali € 4.350,00 connessi a finanziamenti particolari e vincolati (proventi codice della strada per formazione su viabilità - polizia locale).

Le somme destinate alla formazione per il triennio 2022-2024 sono confermate nei medesimi importi, fatte salve le eventuali integrazioni in sede di assestamento di bilancio.

Il coordinamento della formazione di tutto il personale è affidato ad un unico dirigente, individuato nel Dirigente competente in materia di personale, il quale provvederà, mediante propri atti di gestione:

1. ad individuare i soggetti incaricati delle attività di formazione, da pianificare e programmare sulle base delle esigenze organizzative e di priorità espresse dall'Amministrazione;
2. a definire, in relazione alle risorse disponibili all'esito dello svolgimento della formazione obbligatoria per legge, i budget da assegnare a ciascun dirigente per la formazione professionale e specifica di settore, che saranno costituiti secondo i seguenti criteri:
  - numerosità degli uffici e servizi diretti
  - professionalità presenti nell'area di competenza (profili professionali)
  - grado di complessità e di modifiche normative e/o organizzative in corso
  - numerosità dei dipendenti
  - richieste particolari avanzate dai dirigenti.

Nell'ambito dei budget attribuiti, i singoli dirigenti provvederanno direttamente ad individuare i soggetti da incaricare per le singole iniziative di formazione settoriale