

PIANO FORMAZIONE 2025/2027

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti, per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi ai cittadini.

In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

L'*attività formativa* garantisce l'accrescimento e l'aggiornamento professionale per disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi, assumendo la formazione quale *leva strategica* per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, e a sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane.

Si riconosce invero che la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

Il presente Piano si ispira ai seguenti *principi*:

- valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- continuità: la formazione, ove possibile, è erogata in linea continuativa;
- partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.

L'attività di pianificazione delle attività formative e di aggiornamento deve abbracciare materie comuni tendenzialmente a tutto il personale, nonché quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto del *principio di pari opportunità tra tutti i lavoratori*.

Attività di formazione/sensibilizzazione in programma per il 2025

Va dato atto che con la **Direttiva del 14 gennaio 2025** recante “*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione*”, il Ministro per la Pubblica Amministrazione, sottolineando che la formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità delle persone costituiscono uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane delle amministrazioni e si collocano al centro del loro processo di rinnovamento, ha affermato che la promozione della formazione costituisce uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente (leggasi responsabile di settore) che deve assicurare **la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative**, in modo da garantire il conseguimento dell'**obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno**.

In ragione di ciò, anche per il 2025, la formazione del personale sarà assicurata privilegiando – anche in considerazione di ente in fase di risanamento *post* dissesto finanziario e compatibilmente con i limiti propri della “gestione provvisoria” in cui risulta al momento operare l’ente fintantoché non saranno approvati gli ulteriori bilanci mancanti fino a quello relativo all’esercizio finanziario corrente – le tematiche dirette alla riqualificazione e al potenziamento delle competenze del personale in servizio presso l’ente, avendo come destinatari privilegiati i titolari di posizione organizzativa.

In tale ottica, con riserva di modificare il presente piano ove ne emerga l’esigenza in ragione delle tematiche che nel tempo assumeranno maggiore rilevanza per la vita gestionale dell’ente, e comunque in occasione del relativo aggiornamento annuale, tra le **tematiche** cui dovrà essere rivolta la formazione del personale in servizio presso l’ente, già in questa sede si ritiene individuarsi quelle di seguito elencate:

- Nuovo inquadramento professionale del personale degli enti locali;
- Nuove regole in tema di cd. progressioni orizzontali e cd. di carriera;
- Novità in tema di Contratti pubblici discendenti dalla riforma del Codice dei Contratti pubblici;
- Nuovo ciclo progettuale e realizzativo dei lavori pubblici;
- Corretta gestione contabile dei fondi di cui al PNRR;
- Novità in tema di reclutamento del personale (focus sulle nuove procedure, anche in deroga nell’ottica di attuazione del PNRR);
- Iniziative formative finalizzate alla *transizione digitale* nonché interventi di supporto per acquisizione e l’arricchimento delle competenze digitali, in particolare quelle di base;
- Potenziamento dei servizi sociali, alla luce delle novità relative all’assegnazione delle cd. risorse aggiuntive;
- Riscossione delle entrate comunali;
- Tempestività dei pagamenti;
- Novità sul cd. *bilancio tecnico* di cui DM 25 Luglio 2023
- Gestione e valorizzazione del patrimonio immobiliare;
- Semplificazione e digitalizzazione, con particolare riguardo al SUAP ed al SUE;
- Contrattazione decentrata;
- Lavoro agile;
- Rispetto della Privacy;
- Implementazione del PIAO;
- Prevenzione della corruzione, Trasparenza e Integrità;
- Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81 del 2008, art. 37);
- Attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni (l. n. 150 del 2000, art. 4);
- Pianificazione strategica.

Risorse finanziarie da destinare alla formazione:

Quanto alle **modalità di individuazione dei soggetti erogatori dell'attività formativa**, oltre alla c.d. *formazione domestica* (formazione sul posto di lavoro), in considerazione della surrichiamata condizione finanziaria dell'ente, verranno privilegiate le **opportunità gratuite** offerte da Ifel, Anci, Prefettura, Formez, **Syllabus** (la piattaforma della formazione della pubblica amministrazione materia di contratti pubblici) ed altri soggetti istituzionali (Anusca, Ministero dell'Interno, con particolare riferimento all'attività didattica di cui alla cd. Formazione permanente, Università, ecc.), nonché da Associazioni Professionali (Ancrel, Anutel, Asmel, ecc.) e Soggetti privati.

Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL di riferimento, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, nonché le risorse riferibili ai fondi interprofessionali di cui all'art. 118 della L. n. 388/2000 nei limiti ivi previsti.

Circa le **modalità di erogazione** sarà privilegiata, oltre alla formazione sul posto, la modalità della *formazione a distanza* (nella forma, ad esempio, del webinar), della formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro).

Potranno essere assunte iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

Le attività sono tenute di norma durante l'orario ordinario di lavoro.

In particolare, per la cd. *formazione domestica*, l'ente potrà individuare, all'interno dei propri organici, personale qualificato (Segretario generale e/o Responsabili di Settore) d'impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale.

Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative, organizzate dagli Ordini professionali, destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione. Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti.

Le iniziative di formazione riguardano in linea tendenziale tutti i dipendenti, tenuto conto dei relativi profili professionali, compreso il personale in distacco sindacale.

I Responsabili di Settore e il Segretario Generale, per quanto di competenza, individuano i lavoratori che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione.

Il Settore Risorse Umane cura, per ciascun lavoratore, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate, che si siano concluse con accertamento finale delle competenze acquisite, inserendo le risultanze di detti processi nel **Fascicolo personale** di cui all'art. 27 CCNL.

Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dal Comune o comunque da questo disposte è considerato in servizio a tutti gli effetti.

Le *attività di formazione* sopra individuate sono pertanto rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente nel Comune;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza, con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;

- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.