



Comune di Santa Croce sull'Arno
Provincia di Pisa

PIANO DELLA FORMAZIONE TRIENNIO 2025 - 2027

Il piano formativo del Comune di Santa Croce sull'Arno persegue l'obiettivo di favorire la promozione e il sostegno all'innovazione e allo sviluppo organizzativo e assicurare il costante adeguamento e sviluppo delle competenze dei dipendenti inseriti in ogni categoria di appartenenza, per garantire il più possibile pari opportunità di partecipazione, in coerenza con i principi in materia dettati dagli art. 54 e ss del CCNL funzioni locali 16-11-2022.

Con queste premesse, è predisposto il prossimo Piano Formativo 2025- 2027, sulla base delle seguenti linee generali per la pianificazione e la gestione delle *attività formative*:

A)

1) macroaree di formazione:

- PNRR
- anticorruzione L. 190/2012 (formazione obbligatoria)
- appalti e contratti
- sicurezza sul lavoro D.lgs. n. 81/2008 (formazione obbligatoria)
- privacy GDPR (formazione obbligatoria)
- Digitalizzazione dei processi e dei procedimenti
- previdenza complementare Perseo-Sirio (formazione obbligatoria ex art. 73 CCNL 21-05-18)
- aggiornamento formativo rivolto alle EQ su varie tematiche di interesse anche trasversale;
- programmi gestionali e informatici in uso presso l'Amministrazione
- Lavoro agile (per supportare e consolidare l'introduzione del lavoro agile);

2) priorità organizzative dei corsi:

1. corsi obbligatori per legge o comunque ritenuti prioritari in quanto funzionali al raggiungimento di obiettivi strategici formalizzati nei documenti di programmazione dell'Ente;
2. corsi trasversali, ovvero che interessano più servizi o settori dell'Ente, in modo da ampliare il più possibile la platea ed eterogeneità (anche di categoria e qualifica professionale) dei destinatari;
3. corsi con docenza interna rivolta ad una pluralità di dipendenti;
4. corsi con docenza esterna gratuiti (o esclusivamente rimborso spese);
5. corsi con docenza esterna onerosi privilegiando quelli organizzati dall'Ente per una pluralità di dipendenti; per la partecipazione di singoli dipendenti si tiene conto delle risorse disponibili e della necessità/coerenza rispetto allo svolgimento delle funzioni assegnate al personale dipendente;

Nel rispetto di tali priorità, qualora, per sopraggiunte cause di impedimento (per motivi organizzativi, di capienza di risorse o altre motivazioni indipendenti dalla volontà dell'Amministrazione), non sia possibile osservare le tempistiche indicate nel piano formativo, si valuterà il rinvio dell'iniziativa formativa all'anno successivo, previa verifica della persistenza di quello specifico fabbisogno formativo;

B)

linee guida della partecipazione a corsi post-universitari di dipendenti/Dirigenti comunali:

al fine di soddisfare il più possibile i fabbisogni formativi del personale dell'ente con le risorse limitate disponibili per la formazione, la partecipazione finanziaria dell'Ente avverrà sulla base dei seguenti criteri:

a) corsi con istituti universitari convenzionati (con applicazione di tariffe agevolate nell'ambito di rapporti di collaborazione con l'Amministrazione Comunale): previo esperimento di un avviso con valutazione comparativa delle domande pervenute, e tenuto conto delle risorse disponibili, l'Ente sosterrà il 100% della quota di partecipazione;

b) altri corsi: su proposta motivata del Dirigente di appartenenza e valutazione di necessità/coerenza con le funzioni assegnate al candidato da parte del Dirigente, tenuto conto delle risorse disponibili, l'Ente sosterrà fino al 100% della quota di partecipazione; le domande dei dipendenti prive della proposta del Dirigente non saranno prese in considerazione; per corsi non strettamente necessari/indispensabili allo svolgimento delle funzioni assegnate, tenuto conto delle risorse disponibili e del grado di coerenza con le funzioni svolte, l'Ente potrà sostenere una partecipazione fino al 50%, non superare ai 500€.

Il piano prevede, inoltre:

- che la partecipazione alle iniziative di formazione sia prevista anche per i dipendenti assunti con contratti di formazione e lavoro e a tempo determinato, in relazione alle esigenze organizzative e al ruolo ricoperto;

- che l'iscrizione ai singoli corsi (c.d. corsi a catalogo) venga effettuata con l'obiettivo di offrire gradualmente a tutti i dipendenti eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative. L'iscrizione ad un corso c.d. a catalogo di un singolo dipendente dovrà avvenire previa richiesta del proprio Dirigente avuto riguardo all'attinenza e alle ricadute che il predetto corso comporterà sulle attività lavorative del dipendente e dell'organizzazione. E' altresì buona prassi che il dipendente, una volta formato, riporti le nozioni ricevute e le informazioni acquisite all'interno del proprio servizio o di più servizi, anche attraverso specifici momenti formativi ad hoc, organizzati e gestiti dal Servizio Risorse Umane;

- è possibile assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

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.

Il presente Piano si ispira ai seguenti principi:

- valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;

- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;

- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;

- partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;

- efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;

- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.

Il Piano della formazione, inoltre, si avvale e si integra dei progetti formativi promossi e sviluppati dal Dipartimento della Funzione Pubblica, a cui il Comune di Santa Croce sull'Arno ha aderito, nell'ambito del piano strategico per la formazione e valorizzazione dei dipendenti pubblici "Ri-formare la PA. Persone

qualificate per qualificare il Paese”, che mira ad assicurare le competenze necessarie per affrontare la transizione amministrativa, digitale ed ecologica. Si tratta di progetti che valorizzano una strategia incentrata sulle competenze in tema di reskilling (ovvero maturare nuove competenze più aderenti alle nuove sfide della Pubblica Amministrazione) e upskilling (ampliare le proprie capacità così da poter crescere e professionalizzare il proprio contributo). Nello specifico, il Comune di Santa Croce sull’Arno ha aderito alla Piattaforma Syllabus, all’interno della quale è disponibile un catalogo della formazione di qualità, gratuita, continuamente arricchita e aggiornata, che consente a tutti i dipendenti abilitati dalle singole amministrazioni di accedere all’autovalutazione delle proprie competenze e colmare i gap di conoscenza rilevati. Integrano, inoltre, il piano della formazione gli interventi formativi promossi dall’INPS, nell’ambito del programma VALORE PA; quelli organizzati dagli ordini professionali, destinati al personale iscritto in albi; i percorsi formativi dell’IFEL, dell’Anutel, dell’Anusca e della Scuola interregionale per la polizia locale.

Si aggiunge che con Deliberazione di Consiglio Comunale n.23 del 19/05/2025 è stato approvato lo schema di convenzione con l’Unione Valdera per lo svolgimento in forma associata della funzione di formazione del personale dipendente. L’adesione da parte del Comune a tale servizio fornito dall’Unione Valdera tende, per effetto dell’economie di scala, a garantire economicità, efficienza, efficacia e rispondenza alle esigenze di modernizzazione dell’azione amministrativa, secondo i principi di professionalità e responsabilità.

Sintesi delle attività formative previste per il triennio 2025/2027

<i>Soggetti destinatari</i>	<i>Tematiche</i>	<i>Modalità di individuazione dei soggetti erogatori</i>	<i>Soggetti erogatori/attuatori</i>	<i>Modalità erogazione</i>
<i>Tutti dipendenti</i>	<i>Aggiornamento professionale in ragione delle innovazioni normative</i>	<i>A catalogo, privilegiando le opportunità gratuite offerte da Ifel, Anci ed altri soggetti istituzionali</i>	<i>Ifel, Anci, Anusca, Associazioni Professionali, Università, Soggetti privati.</i>	<i>Prevalentemente a distanza, nella forma del webinar</i>
<i>Personale Amministrativo, Tecnico e dell’area di vigilanza</i>	<i>Accrescimento competenze digitali</i>	<i>Adesione Progetto “Syllabus”</i>	<i>Ministero per la pubblica Amministrazione</i>	<i>A distanza</i>
<i>Personale Amministrativo</i>	<i>Attività formative di complessità media ed alta formazione</i>	<i>Adesione Progetto “Valore PA”</i>	<i>INPS</i>	<i>In presenza/ a distanza</i>
<i>Personale area di vigilanza – neo assunti</i>	<i>Corso di prima formazione</i>	<i>Scuola Regionale</i>	<i>SIPL</i>	<i>In presenza</i>
<i>Personale area di vigilanza</i>	<i>Corsi di formazione e aggiornamento specifici</i>	<i>Scuola Regionale</i>	<i>SIPL</i>	<i>In presenza/ a distanza</i>
<i>Tutti dipendenti</i>	<i>Corsi obbligatori in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro</i>	<i>Ricerca di mercato</i>	<i>Unione Valdera</i>	<i>In presenza/ a distanza</i>
<i>Dirigenti, Posizioni Organizzative e restanti dipendenti</i>	<i>Corsi obbligatori in materia di anticorruzione e trasparenza</i>	<i>Ricerca di mercato</i>	<i>Unione Valdera</i>	<i>In presenza</i>
<i>Educatrici asilo nido e Ins. Scuola Materna</i>	<i>Formazione congiunta ed. ed ins. 0/6 anni prevista dalla Regione nei P.E.Z.</i>	<i>Ricerca di mercato</i>		<i>Prevalentemente in presenza</i>
<i>Personale Ausiliario Asili nido</i>	<i>Formazione congiunta ed. ed ins. 0/6 anni prevista dalla Regione nei P.E.Z.</i>	<i>Ricerca di mercato</i>		<i>Prevalentemente in presenza</i>

Le attività di formazione sono completate dalla messa a disposizione, secondo i fabbisogni individuati da ciascun settore, di abbonamenti on-line a varie riviste specializzate.