

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione – Performance

PIANO DI FORMAZIONE PER IL TRIENNIO 2024 – 2026

1. Premessa

Il contesto in cui si innesta il presente Piano è quello legato al processo d'innovazione e ammodernamento che sta attraversando il settore pubblico, per rispondere adeguatamente alle trasformazioni economiche, sociali e tecnologiche in atto, e che si esplica attraverso una serie di azioni di sistema: la transizione digitale ed ecologica, la semplificazione amministrativa, l'attuazione del PNRR, un nuovo modo di lavorare caratterizzato dal lavoro a distanza, l'introduzione di un sistema di gestione delle risorse umane basata sulle competenze professionali e la revisione del sistema di classificazione del personale che si è attuata col recente CCNL 2019-2021.

La valorizzazione del capitale umano passa attraverso il riconoscimento della centralità della formazione che mira allo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale, ottimizzando l'utilizzo delle risorse disponibili: la formazione è al tempo stesso un diritto e un dovere, è un'attività che impatta sulla progressione professionale del dipendente.

I contenuti del Piano formativo sono definiti in relazione agli obiettivi strategici e operativi dell'ente finalizzati al valore pubblico, agendo sulle politiche di inserimento, valorizzazione, sviluppo e benessere del personale.

2. Riferimenti normative

La programmazione della formazione deve essere condotta tenendo anche in considerazione le numerose disposizioni normative che nel corso degli anni si sono succedute per favorire la predisposizione dei piani mirati allo sviluppo delle risorse umane, tra le quali:

- il d.lgs. 165/2001 art. 1, comma 1 lett. c), che prevede la *“migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale del dipendenti”*;
- il comma 7 dell'art. 54 del d.lgs. 165/2001 che prevede *“lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio (...) sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico”*;
- il *“Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”* siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre, che la costruzione della Pubblica Amministrazione si fondi *“sulla valorizzazione delle persone nel lavoro anche attraverso percorsi di crescita e di aggiornamento professionale”*;
- la Legge 190/2012 e successivi decreti attuativi che impongono l'obbligo di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- il D.P.R. 62/2013 art. 15, comma 5, in base a cui *“Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza ed integrità che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento”*;
- il Regolamento generale sulla protezione dei dati UE n. 2016/679, art. 32 che prevede un obbligo di formazione per responsabili del trattamento e della Protezione Dati, oltre che degli incaricati del trattamento;
- il Codice dell'Amministrazione Digitale, di cui al d.lgs. 82/2005, che all'art. 13 disciplina la formazione informatica del dipendenti pubblici;
- il d.lgs. 81/2008, coordinato con il d.lgs. 106/2009, T.U. sulla salute e sicurezza sul lavoro

che all'art. 37 impone al datore di lavoro l'obbligo di assicurare a ciascun lavoratore una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza;

➤ gli artt. 54, 55 e 56 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022 che stabiliscono le linee guida generali 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*”;

➤ il Piano Integrato di Attività e Organizzazione – PIAO, Decreto del Ministero della Pubblica amministrazione del 24/06/2022, in vigore dal 1 luglio 2022, che all'art 4 comma 4 determina le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;

➤ la direttiva del Ministero per la pubblica amministrazione del 23 marzo 2023, avente oggetto "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" che promuove lo sviluppo delle competenze trasversali dei dipendenti pubblici funzionali alla transizione digitale alla semplificazione amministrativa e alla transizione ecologica.

➤ la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 28 novembre 2023 avente per oggetto “Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale” che demanda ai dirigenti la promozione di una adeguata partecipazione ad attività di formazione per sé e per il personale assegnato prevedendo un impegno non inferiore a 24 ore, incrementati annualmente nella misura del 20%, salvo limitate e motivate eccezioni;

➤ il d.lgs. 222/2023 che all'art. 3 comma 2 prevede un'adeguata formazione per il personale dell'Ente, per garantire le misure minime di accessibilità agli spazi fisici, ai servizi elettronici e nel settore della comunicazione in genere.

3. Il “Ciclo di gestione” della formazione nelle amministrazioni pubbliche

In linea con l'impostazione riaffermata nel PNRR, il ciclo della gestione della formazione nelle amministrazioni pubbliche:

a) si attiva a partire dall'individuazione delle priorità strategiche comuni e della singola amministrazione e dall'analisi del fabbisogno di competenze a livello organizzativo e per famiglie professionali;

b) presuppone la verifica, a livello individuale, delle competenze “in ingresso”, al fine di accertare il livello di conoscenza e padronanza detenuto da ciascun dipendente con riferimento ad uno specifico ambito di conoscenza/competenza;

c) deve prevedere una formazione mirata, individuata con l'obiettivo di ridurre/colmare i gap di conoscenza e di competenza di ciascun dipendente;

d) si conclude con la verifica delle competenze “in uscita”, a valle delle attività formative, in modo da rilevare e attestare i progressi compiuti in termini di incremento di conoscenze e competenze a livello individuale e organizzativo, attraverso l'aggregazione e analisi degli esiti.

4. Principi generali

La progettazione dei servizi di formazione per il personale dipendente si ispira ai seguenti principi:

- **valorizzazione del personale** e miglioramento della qualità dei servizi. La formazione svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni, e rappresenta, al contempo, un diritto e un dovere del dipendente;

- **uguaglianza e pari opportunità**: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle attività svolte e al fabbisogno, garantendo pari opportunità di partecipazione;

- **continuità**: la formazione è erogata in maniera continuativa;

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

- **efficienza**: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa;
- **partecipazione**: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti con proposte e segnalazioni.

5. Obiettivi formativi

La pianificazione delle attività formative e di aggiornamento ha la finalità di costruire dei processi formativi orientati a creare le “*condizioni di contesto interno favorevoli al raggiungimento degli obiettivi di valore pubblico*”, assicurando il buon andamento dell’amministrazione, in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze trasversali, specialistiche e tecniche, rivolto a tutti i dipendenti, ognuno per le proprie competenze.

Per gli anni 2024, 2025 e 2026 sono individuate le seguenti **principali direttrici di intervento formativo** sia per quanto concerne la formazione volontaria, sia per quanto concerne la formazione obbligatoria per legge:

- **Formazione** e costante aggiornamento in materia di **anticorruzione, etica e trasparenza** (il Segretario generale ha creato un vademecum, inviato a tutti i dipendenti, che viene costantemente aggiornato) **codice di comportamento e accessibilità**. In considerazione della sempre più rapida evoluzione normativa e giurisprudenziale riguardante i diversi ambiti dell’agire amministrativo, l’organizzazione di percorsi formativi su questa materia costituisce un’esigenza diffusa del personale finalizzata ad evitare anche “malfunzionamenti” e “illegittimità” inconsapevoli nell’operare. In tale ottica la formazione riveste un ruolo determinante nel prevenire o evitare il manifestarsi di fenomeni corruttivi, intesi in senso lato, anche nel quotidiano svolgersi dell’attività;
- **Formazione su Privacy**. Rispetto alla formazione in materia di Privacy;
- **Formazione su informatica e digitalizzazione**, per sviluppo delle competenze digitali, con un notevole impegno nell’ambito della **transizione digitale** dell’Ente;
- **Formazione sullo sviluppo delle soft skills**, ovvero delle competenze trasversali, legate alla leadership, al lavoro in team, alle capacità di adattamento al cambiamento, alle capacità comunicative, etc.;
- **Formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro** con una formazione puntuale ordinaria e specialistica per i lavoratori delle varie categorie di rischio;
- corsi di formazione a supporto delle competenze necessarie per l’attuazione di **progetti del PNRR**;
- **Formazione specialistica**: questa linea di intervento riguarda le iniziative formative specialistiche volte all’aggiornamento e allo sviluppo delle competenze tecniche professionali dei dipendenti;
- **Formazione continua**: La formazione continua riguarda azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d’intervento del Comune di Medolago;
- alla strutturazione di **percorsi di formazione iniziale** per l’inserimento del personale neoassunto, allo scopo di fornire competenze e conoscenze finalizzate al ruolo che lo stesso andrà a ricoprire nell’ambito di ciascuna amministrazione, compresi processi di mentoring a supporto dell’apprendimento.

Per la formazione si potranno utilizzare i seguenti canali:

Piattaforma SYLLABUS, IDM (Istituto Direzione Municipale di Bergamo), ANUTEL, ANUSCA, FORMAZ PA, ENTIONLINE.

Le misure volte ad incentivare l’accesso ai percorsi formativi sono principalmente le seguenti:

- potenziamento dei percorsi formativi realizzati con risorse interne, **favorendo l’inclusione di tutto il personale** e stimolandone la partecipazione;
- promozione della **partecipazione diffusa** attraverso la proposta di corsi di formazione e aggiornamento on line, con registrazione dei corsi in modo da poterne usufruire anche in modalità asincrona;
- concessione di **permesso studio e permessi per formazione** per partecipare a corsi attinenti all’attività lavorativa, non proposti dall’Ente.

6. Risorse finanziarie e assegnazione obiettivi

Gli Interventi formativi compresi nel Piano 2024-2026 vengono finanziati con il capitolo riservato alla formazione di tutto il personale.

E' di rilievo che l'art. 57, comma 2, lett. b) D.L. 26/10/2019 n. 124, convertito in Legge n. 157 del 19/12/2019, ha abrogato il limite imposto dall'art. 6, comma 13 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, recante "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività (limite del 50% della spesa sostenuta per la formazione del personale nell'anno 2009).

Come indicato nella direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023, paragrafo 5, e ribadito con successiva nota del 25 gennaio 2024, le Amministrazioni Pubbliche sono tenute ad assegnare a tutto il personale, dirigenziale e non, obiettivi che impegnino il dipendente in attività formative finalizzate all'aggiornamento e/o al miglioramento delle conoscenze e delle competenze prevedendo un impegno **non inferiore alle 24 ore annue, incrementate annualmente nella misura del 20%**.

Le ore di formazione stimate per il triennio 2024/2026, tenuto conto dell'incremento annuo del 20% stabilito dalla direttiva ministeriale sopra citata del 28 novembre 2023, salvo limitate e motivate eccezioni, ammontano a:

Profili Professionali	n. dipendenti per profilo professionale al 31.12.2023	Assegnazione ore ANNO 2024	Assegnazione ore ANNO 2025	Assegnazione ore ANNO 2026
Funzionari ed E.Q. - tempo pieno	1	24	28	33
Funzionari ed E.Q. - 12 ore settimanali	1	8	9	11
Istruttori	6	144	172	207
Tempo pieno	5	120	144	172
- p. time 78%	1	19	23	27
TOTALE	8	171	204	243

7. Misurazione e valutazione dei risultati

Un elemento qualificante dell'attività formativa è rappresentato dalla misurazione dei risultati conseguiti, anche in termini di scostamenti rispetto agli obiettivi programmati.

A tal fine si intende definire i sistemi di monitoraggio e valutazione e i relativi indicatori:

a) indicatori di output/di realizzazioni: numero di dipendenti per profilo professionale iscritti a corsi di formazione; numero di ore annue assegnate per la formazione; n. di ore fruite per unità di personale; ore di formazione fruite in presenza e ore di formazione fruite a distanza.

b) indicatori di outcome/impatto:

Si valuta il livello di conoscenze/competenze "in entrata" e quello "in uscita" attraverso le tabelle di report annuale sotto riportate e il questionario di gradimento allegato che misura, oltre che l'attività formativa, i progressi compiuti in termini di incremento di conoscenze e competenze a livello individuale.

Formazione Anno 2024 (dipendenti al 31.12.2023)

Profili Professionali	n. dipendenti per profilo professionale	n. dipendenti iscritti a corsi	n. dipendenti che hanno completato la formazione	Obiettivo Ore annue minime di Formazione (24 ore formazione/ anno rapportate % p.time)	Ore formazione fruite	Di cui in presenza	Di cui a distanza (asincrona, sincrona)
Funzionari ed E.Q.	2			32			
Istruttori	6			139			
Totale	8			171			

Formazione Anno 2025 (dipendenti al 31.12.2023)

Profili Professionali	n. dipendenti per profilo professionale	n. dipendenti iscritti a corsi	n. dipendenti che hanno completato la formazione	Obiettivo Ore annue minime di Formazione (24 ore formazione + 20%/ anno rapportate % p.time)	Ore formazione fruite	Di cui in presenza	Di cui a distanza (asincrona, sincrona)
Funzionari ed E.Q.	2	37			
Istruttori	6	167			
Totale	8	204			

Formazione Anno 2026 (dipendenti al 31.12.2023)

Profili Professionali	n. dipendenti per profilo professionale	n. dipendenti iscritti a corsi	n. dipendenti che hanno completato la formazione	Obiettivo Ore annue minime di Formazione (24 ore +20%+20% formazione/ anno rapportate % p.time)	Ore formazione fruite	Di cui in presenza	Di cui a distanza (asincrona, sincrona)
Funzionari ed E.Q.	2			44			
Istruttori	6			199			
Totale	8			243			

La partecipazione dei dipendenti ai percorsi formativi individuati ed il comportamento dei medesimi è valutata positivamente dall'amministrazione nell'ambito della valutazione della performance individuale. La mancata partecipazione, non motivata, comporta una valutazione della performance decurtata dal 10 al 15%.

Il raggiungimento degli obiettivi formativi da parte dei dipendenti rileva ai fini delle progressioni professionali all'interno della stessa area e fra aree o qualifiche diverse.