



Comune di **MONTECATINI TERME**

**PROVINCIA DI PISTOIA**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE  
2022 – 2024**

**ALLEGATO 3  
PIANO DI FORMAZIONE DEL PERSONALE 2022-2024**

# PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE 2022 – 2024

1. PREMESSE E RIFERIMENTI NORMATIVI
2. OBIETTIVI DEL PIANO
3. SOGGETTI COINVOLTI
4. RILEVAZIONE ED ANALISI DEL FABBISOGNO FORMATIVO
5. TIPOLOGIE DI INTERVENTO
6. INDIVIDUAZIONE DELLE AREE/SETTORI
7. RISORSE DISPONIBILI
8. GLI INTERVENTI FORMATIVI 2022-2024

## 1 PREMESSE RIFERIMENTI NORMATIVI:

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 e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interno e quindi dei servizi alla città.

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.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

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 questi, i 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.49-bis e 49-ter del CCNL del personale degli Enti Locali del 21/05/2018**, 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;

- 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 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.

- il contenuto **dell'articolo 15, comma 5, del decreto del 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 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;

- 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. OBIETTIVI DEL PIANO

Nel rispetto dei contenuti della normativa vigente, il Piano triennale della Formazione intende soddisfare il fabbisogno formativo del personale con priorità assoluta al fine di:

a) migliorare la qualità dei servizi da erogare ai cittadini;

b) valorizzare le professionalità presenti nell'Ente;

c) favorire le innovazioni di carattere normativo e/o tecnologico;

d) assolvere agli obblighi di legge con particolare riferimento alla formazione quale misura di prevenzione della corruzione per le aree a più alto indice di rischio.

Si tratterà di mettere in relazione la formazione sia con gli obiettivi organizzativi e innovativi dell'Amministrazione (mantenere ed ampliare le competenze) e sia con la crescita culturale di ciascuno, condizione indispensabile per lo sviluppo di una organizzazione.

## 3. SOGGETTI COINVOLTI

I destinatari della formazione sono tutti i dipendenti dell'Ente.

Al fine di evitare di destinare ad attività formativa personale non interessato o non dotato di professionalità adeguata (esclusa la formazione obbligatoria) l'individuazione dei partecipanti da parte dei singoli Responsabili sarà effettuata sulla base dei seguenti elementi:

- attinenza delle mansioni svolte rispetto all'oggetto dei corsi;

- esperienze lavorative;

- titolo di studio.

I Responsabili avranno comunque cura di provvedere dove necessario, ognuno per il proprio Settore, ad effettuare una rotazione tra il personale individuato quale destinatario dei corsi di formazione.

## 4. RILEVAZIONE ED ANALISI DEL FABBISOGNO FORMATIVO

Le attività formative del Piano sono state individuate in base al fabbisogno formativo dell'Ente da ciascun Responsabile di Area/Settore tenuto conto dei seguenti elementi:

1. correlazione con le strategie e gli obiettivi dell'Amministrazione, in modo che la formazione costituisca effettivamente una leva per migliorare i risultati;

2. osservanza dei limiti imposti dalla normativa e dalle disponibilità di bilancio in merito alle risorse finanziarie da impiegare nella formazione, conseguentemente attribuiti a ciascun Responsabile di Area/Settore e indicati nei capitoli rispettivamente assegnati.

## 5. TIPOLOGIE DI INTERVENTO

Le attività di formazione potranno essere realizzate mediante diverse tipologie di intervento:

- **Formazione interna:** attività formative progettate ed erogate direttamente dall'Ente, al fine del contenimento della spesa, nel rispetto dell'efficacia dell'azione formativa e della coerenza con gli obiettivi del Piano. A tal fine ci si potrà avvalere principalmente della collaborazione di Responsabili di Area/Settore e del Segretario Comunale nel ruolo di formatori interni che saranno individuati in base alle specifiche competenze e professionalità nei diversi ambiti formativi;

- **Formazione mediante incarichi esterni:** svolta attraverso la collaborazione esterna di soggetti pubblici e privati che operano nel settore della formazione;

- **Formazione a catalogo:** attività formative specifiche organizzate all'esterno dell'ente da appositi Enti di formazione a cui partecipano i dipendenti di un determinato servizio;

- **Formazione a distanza:** i dipendenti partecipano ad attività formative a distanza in mobilità webinar.

Ai sensi dell'art. 49-ter del CCNL 2016/2018: *“Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgono fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti”*.

## 6. INDIVIDUAZIONE DELLE AREE/SETTORI

L'amministrazione, nella predisposizione del Piano di formazione del personale, tiene conto delle tematiche di comune interesse e di quelle specifiche di particolari settori emerse in sede di rilevazione del fabbisogno formativo.

Gli interventi formativi vengono suddivisi secondo le seguenti aree di contenuto prevalente:

a) area giuridico amministrativa;

b) area economico finanziaria;

c) area formazione obbligatoria;

d) area formazione specialistica: deputata ai singoli Settori i quali programmano e gestiscono la partecipazione dei dipendenti ai corsi di formazione.

L'impegno delle risorse da destinare alla formazione specialistica da parte dei Responsabili sarà effettuato sulla base del budget annuo assegnato.

## 7. RISORSE DISPONIBILI

Le risorse finanziarie a disposizione nel triennio 2022-2024 sono le seguenti:

Risorse finanziarie				
Nr. Cap	Descrizione capitolo	2022	2023	2024
7713	AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE - SPORT E TURISMO	1.000,00	1.000,00	1.000,00
7717	AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE - POLIZIA MUNICIPALE	1.000,00	1.000,00	1.000,00
7718	AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE - PIANIFICAZIONE URBANISTICA	300,00	300,00	300,00
7719	AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE - AREA AFFARI GENERALI	1.400,00	1.400,00	1.400,00
7720	AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE - AREA LEGALE	500,00	500,00	500,00
7722	AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE - BILANCIO	150,00	150,00	150,00
7723	AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE - AREA TECNICA	2.000,00	2.000,00	2.000,00
7724	AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE - AREA POLITICHE EDUCATIVE E SOCIALI	500,00	500,00	500,00
7738	AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE S.U.A.P.	400,00	400,00	400,00
7739	AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE - TRIBUTI	1.200,00	1.200,00	1.200,00
7742	AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE - ECONOMATO	150,00	150,00	150,00
Totale complessivo		8.600,00	8.600,00	8.600,00

## 8. GLI INTERVENTI FORMATIVI 2022-2024

Gli interventi formativi specialistici deputati ai singoli Settori vengono stabiliti tenendo conto delle esigenze formative dei singoli dipendenti e della loro esperienza nell'attività alla quale sono deputati, oltre che alle modifiche delle normative di riferimento di ciascuna materia e ambito trattati. I responsabili di Settore individuano di volta in volta la tipologia di formazione, il livello della stessa e il personale che deve prendere parte ad ogni intervento formativo.

I Responsabili, pertanto, programmeranno e gestiranno autonomamente la partecipazione dei dipendenti ai corsi generali e specialistici anche sulla base delle suddette risorse finanziarie disponibili.