

# PIANO FORMAZIONE 2022-2024

## 1 PREMESSA

Per il Comune la formazione costituisce impegno costante nell'ambito delle politiche di sviluppo del personale ed è considerata un necessario strumento a supporto di processi innovativi e di sviluppo organizzativo, garantendo a tutti le stesse opportunità di partecipazione. La formazione rientra, quindi, nella strategia organizzativa dell'Ente, in linea con quanto previsto dall'art.1, comma 1, del D. Lgs. 165/2001 che è finalizzato all'accrescimento dell'efficienza delle Amministrazioni, alla razionalizzazione del costo del lavoro pubblico e alla migliore utilizzazione delle risorse umane. In particolar modo la formazione obbligatoria nelle materie della prevenzione della corruzione e della tutela della privacy, rappresentano per l'Ente un obiettivo strategico di alto valore.

## 2 OBIETTIVI GENERALI

Nel rispetto dei contenuti della normativa vigente, il piano formativo 2022 relativo alle materie della prevenzione della corruzione e della tutela della privacy, persegue i seguenti obiettivi:

- diffusione di una cultura della formazione in due materie trasversali e strategiche di alto livello;
- diffusione capillare della formazione sulle due materie all'interno dell'Ente, avvalendosi anche di competenze interne, di nuove metodologie didattiche on-line, di attività formative pianificate e organizzate per favorire l'acquisizione di competenze di alto livello, di valorizzazione delle migliori pratiche ed esperienze professionali, di condivisione di strumenti operativi comuni a supporto della diffusione di strategie e gestioni condivise;
- implementazione del sistema formazione attraverso la collaborazione con altri Enti del territorio;
- mantenimento strutturato, in maniera permanente, del sistema formativo per favorire lo sviluppo delle risorse umane nelle materie di cui al presente piano, anche in ragione dei cambiamenti organizzativi e culturali che nascono dalla spinta dei nuovi bisogni della comunità locale, valorizzando le risorse e le competenze personali, per ottenere, in parallelo, un efficace sviluppo organizzativo.

## 3 OBIETTIVI SPECIFICI

L'Ente si propone di attuare una politica di formazione continua nelle materie di cui al presente piano, agevolando la strutturazione di sistemi automatici di fruizione dei corsi in conseguenza di:

- innovazioni di carattere normativo e/o tecnologico
- nuove assunzioni
- nuove assegnazioni settoriali di personale
- personale che ha esigenza di formazione a seguito di analisi settoriale (attraverso il monitoraggio dell'applicazione del PTPCT per la prevenzione della corruzione e attraverso i data breach e l'analisi dei processi per la privacy). La valorizzazione della formazione nell'Ente è tesa al fine di rafforzare una cultura della collaborazione nei processi di progettazione degli interventi di sostegno allo sviluppo delle risorse umane. I soggetti responsabili della programmazione e dello sviluppo delle attività di formazione vengono identificati nelle Posizioni Organizzative che sono chiamati a valutare se vi sia o meno distanza tra le competenze necessarie al loro raggiungimento e quelle direttamente coordinate identificando, in definitiva, l'eventuale necessità di intervenire con percorsi di formazione diretti al proprio personale. La Direzione e Coordinamento, che ha il compito di supportare tale processo, si conetterà anche con i vertici dell'Ente per individuare interventi di interesse strategico e collaborerà stabilmente con le strutture di supporto alla misurazione della performance organizzativa. Si coordinerà altresì con le aree per l'erogazione della formazione obbligatoria per legge.

Si ritiene importante anche una maggiore diffusione della formazione in modalità elearning, per gli evidenti e ormai noti vantaggi di una simile modalità, che consente di fruire dei prodotti formativi in qualsiasi momento, in sicurezza rispetto alle problematiche della pandemia da Covid-19, e in modalità che consente di concentrarsi maggiormente nelle materie di cui trattasi.

## 4 LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Direttiva del 13 dicembre 2001 del Ministro per la Funzione Pubblica sulla formazione e valorizzazione del personale delle pubbliche amministrazioni. Art.1 comma 1 lettera c) del D.Lgs 165/2001 e s.m.i che così dispone: “Realizzare la miglior utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti.....”.

Art.7 comma 4 del citato D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. che così dispone: “Le amministrazioni curano la formazione e l’aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo, altresì, dei programmi formativi al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione”. L

legge 122 del 30 luglio 2010 “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, recante misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”.

Direttiva n. 10 del 30 luglio 2010 della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica (Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione).

Art. 8 D.P.R. 70/2013 Regolamento recante riordino del sistema di reclutamento e formazione dei dipendenti pubblici e delle Scuole pubbliche di formazione, a norma dell'articolo 11 del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135.

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali – triennio 2016/2018 – Titolo IV Capo VI “Formazione del personale”.

## ANNO 2022

Per l’anno 2022 sono da preferire, laddove possibile, le competenze interne all'ente per soddisfare la maggior parte delle necessità formative emerse, i corsi messi a disposizione da ASMEL, IFEL; Scuola di Amministrazione del Comune di Genova, Ministero dell’Interno – Segretari comunali e Formazione della Regione Emilia Romagna.

In particolare sono obbligatori corsi in tali materie:

- Corso specifici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;
- Formazione specialistica in materia di Funzioni e responsabilità per la privacy, il principio di accountability, l’adozione delle misure di sicurezza, la DPIA, la consultazione preventiva, la gestione dei registri di ciascun titolare, i codici di condotta e la certificazione
- Appalti e PNRR

## ANNO 2023

Per l’anno 2023 sono da preferire, laddove possibile, le competenze interne all'ente per soddisfare la maggior parte delle necessità formative emerse, i corsi messi a disposizione da ASMEL, IFEL; Scuola di Amministrazione del Comune di Genova, Ministero dell’Interno – Segretari comunali e Formazione della Regione Emilia Romagna.

In particolare sono obbligatori corsi in tali materie:

- Corso specifici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;
- Formazione specialistica in materia di Funzioni e responsabilità per la privacy, il principio di accountability, l’adozione delle misure di sicurezza, la DPIA, la consultazione preventiva, la gestione dei registri di ciascun titolare, i codici di condotta e la certificazione
- Appalti e PNRR

## ANNO 2024

Per l’anno 2024 sono da preferire, laddove possibile, le competenze interne all'ente per soddisfare la maggior parte delle necessità formative emerse, i corsi messi a disposizione da ASMEL, IFEL; Scuola di

Amministrazione del Comune di Genova, Ministero dell'Interno – Segretari comunali e Formazione della Regione Emilia Romagna.

In particolare sono obbligatori corsi in tali materie:

- Corso specifici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;
- Formazione specialistica in materia di Funzioni e responsabilità per la privacy, il principio di accountability, l'adozione delle misure di sicurezza, la DPIA, la consultazione preventiva, la gestione dei registri di ciascun titolare, i codici di condotta e la certificazione
- Appalti e PNRR