

COMUNE DI GILDONE

(Provincia di Campobasso)

PIANO PER LA FORMAZIONE E L'AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE DIPENDENTE 2022/2024

Premessa

La formazione rappresenta un impegno per l'Amministrazione, in quanto l'investimento sulle conoscenze e competenze delle risorse umane di cui si dispone:

- consente l'aggiornamento sistematico del personale;
- garantisce l'arricchimento professionale dei dipendenti;
- è fonte di stimolo motivazionale;
- è supporto ai processi innovativi e di sviluppo organizzativo;
- è strumento strategico volto al miglioramento costante dei processi interni e, di conseguenza, dei servizi ai cittadini.

Il presente piano, a valenza triennale, consiste nella programmazione – nell'arco temporale di riferimento - di attività e processi tesi a rispondere all'esigenze di accrescimento e qualificazione professionale utili e funzionali al conseguimento degli obiettivi di crescita individuale e collettiva di quanti operano all'interno dell'Amministrazione e, con il loro lavoro, rendono servizio alla collettività di utenti.

La formazione, oggi, è fondamentale per stare al passo con la continua evoluzione normativa che, sistematicamente, interessa i diversi settori di attività e competenza dell'Ente locale.

In materia di formazione, negli anni, si sono succedute molte disposizioni normative, dirette a favorirne ed incentivarne l'accesso: arrivando, in determinati ambiti – quale, ad esempio quello della prevenzione della corruzione - a configurarne l'obbligatorietà.

Tra le tante, le principali sono:

- il D.lgs. 165/2001 che, all'art.1, comma 1 lettera c), sollecita <<la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti>>;
- il CCNL Enti Locali del 21.05.2018 che - agli artt. 49-bis e 49-ter - definisce 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;
 - la legge 6 novembre 2012 n. 190 - recante <<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 – tra i vari adempimenti – prevedono l'obbligo per tutte le PP.AA di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo due livelli differenziati di formazione:
 - livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
 - livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai funzionari addetti alle aree di rischio.
- il decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013 n. 62, recante il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici;
- il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 679/2016 – vigente dal 25 maggio 2018 – che, tra l'altro, l'obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti ed individuati quali: DPO, Responsabili del trattamento; Sub-responsabili del trattamento; incaricati del trattamento del trattamento;
- 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) che, all'art 13, regola la “Formazione informatica dei dipendenti pubblici” prevedendo che: le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuino 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 assistite, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4.

- il D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009 n. 106 “TU sulla salute e sicurezza sul lavoro”, in forza del quale - all'art. 37 - è disposto 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: concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; 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. ...>>.
- il Codice dei contratti pubblici, di cui al D.Lgs. n. 50/2016;
- le linee guida per il fabbisogno del personale n.173 del 27/08/2018
- il c.d. “Decreto Reclutamento” (convertito dalla legge 113 del 06/08/2021);
- 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 disegna, una P.A. che valorizzi percorsi di crescita e aggiornamento professionale, nell'ottica della modernizzazione;
- il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA “*Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese*” (pubblicato il 10 gennaio 2022):

Struttura e contenuto del Piano (fabbisogni formativi)

Il presente piano viene stilato sulla base dei fabbisogni formativi espressi dal personale titolare delle diverse Aree in cui risulta strutturato l'Ente, nonché degli obblighi formativi previsti dalla legge; copre un arco temporale triennale e si struttura nelle seguenti sezioni:

- resoconto attività formativa anno precedente;
- criteri e risorse della formazione
- obiettivi della formazione
- modalità di erogazione della formazione
- programma formativo - triennio 2022-2024
- conclusioni.

PIANO

Art. 1 - Resoconto attività formativa anno precedente

Nel corso del 2021 il personale dipendente è stato formato mediante corsi *on line* (videoconferenza, webinar, e-learning, ecc.) - prevalentemente gratuiti - in materia di:

- prevenzione della corruzione;
- trasparenza dell'attività amministrativa;
- privacy;
- lavori pubblici
- appalti e contratti
- contabilità, finanza e tributi
- assistenza e servizi sociali.

Art. 2 - Criteri e risorse della formazione

I criteri su cui poggia il presente Piano, sono i seguenti:

1. valorizzazione del personale;
2. uguaglianza, imparzialità ed accessibilità, dell'attività formativa, a tutto il personale;
3. attinenza dei corsi agli ambiti di competenza ed alle esigenze formative rappresentate dal personale, che è invitato a segnalare le tematiche di interesse;
4. ponderazione tra qualità dell'attività formativa e costi della medesima;
5. priorità alla formazione gratuita.

Le risorse di bilancio, finalizzate alla partecipazione a corsi formativi a pagamento, sono destinate a tutto il personale e, qualora non dovessero risultare sufficienti a coprire l'intero fabbisogno, saranno fruibili in regime di rotazione.

L'utilizzo di detti fondi presuppone la previa assunzione di atto di impegno di spesa, a cura del Responsabile interessato.

Art. 3 – Obiettivi della formazione

Gli obiettivi che l'Ente intende conseguire attraverso l'attività formativa sono:

- sviluppare, valorizzare ed accrescere le competenze del personale;
- implementazione delle conoscenze informatiche e digitali;
- favorire, in capo al personale titolare di p.o., l'acquisizione di competenze manageriali e lo sviluppo di attitudini ed approcci gestionali.

Art. 4 – Modalità di erogazione della formazione

Le attività formative potranno essere seguite:

- partecipando a corsi formativi in presenza;
- iscrivendosi a webinar
- in streaming
- videoconferenza, ecc.

Sarà privilegiata:

- la formazione a distanza;
- la partecipazione a corsi formativi gratuiti, promossi da: IFEL, Asmel, Prefettura di Campobasso, Ministero dell'Interno/Formazione permanente, ecc.).

Particolare rilievo riveste la formazione erogata:

- dallo studio Pacchiana/Parravicini di cui il Comune – nell'ambito dell'accordo ANPCI - si avvale per gli adempimenti in materia di Privacy;
- dall'editrice Maggioli/Enti on line, con cui il Comune ha in essere un contratto triennale per la formazione obbligatoria in materia di prevenzione della corruzione;
- dal RSPP del Comune, in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro;
- all'interno di corsi e/o seminari di aggiornamento organizzati da Enti sovracomunali; da scuole di formazione pubbliche o private e da Associazioni nazionali specializzate nei diversi settori (ANCI, ANUSCA ecc.);
- in sede di Piano delle azioni positive è prevista la possibilità di attività formative curate e gestite dalla Consigliera di Parità.

Art. 5 – Programma formativo – triennio 2022/2024

Le azioni formative mirano a far conseguire – a tutto il personale dell'Ente - un effettivo accrescimento del livello di conoscenza, competenza e capacità tecnico-gestionale.

Nel triennio 2022-2024, l'Amministrazione ritiene che l'attività formativa debba orientarsi verso le seguenti tematiche:

- prevenzione della corruzione e trasparenza;
- armonizzazione contabile ed innovazioni varie relative ai servizi economico finanziari;
- procedimenti per appalto di servizi, lavori e forniture;
- benefici a terzi, sovvenzioni, contributi, sussidi e procedimenti relativi;
- normativa ISEE;
- adempimenti tributari;
- servizi demografici;
- protocollo informatico, gestione flussi documentali e Amm.ne Digitale;
- gestione personale, contrattazione decentrata, assunzioni ecc.;
- gestione associata funzioni e servizi comunali;
- commercio /Suap;
- edilizia, urbanistica ed ambiente;
- sicurezza sul lavoro;
- digitalizzazione, procedure e programmi informatici in dotazione agli uffici;
- semplificazione amm.va;
- privacy;
- formazione del personale neo assunto.

Si tratta di una pianificazione che si propone di rispondere, in particolare, ad esigenze formative derivanti da:

- obblighi di legge;
- innovazioni di carattere normativo e/o tecnologico;
- aggiornamento professionali;
- obiettivi di performance che implicano conoscenze e competenze aggiuntive.