

## PIANO FORMATIVO DEL PERSONALE - ANNI 2022-2024

### PREMESSE E RIFERIMENTI NORMATIVI

La formazione del personale, l'aggiornamento continuo, 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 uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e della qualità dei servizi, con positive ricadute sul benessere organizzativo.

La formazione risponde dunque a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione delle risorse umane, facendo leva non solo sulle conoscenze e competenze di tipo tecnico-professionale e relazionale, ma anche come stimolo alla motivazione, essenziale per il raggiungimento degli obiettivi, il **miglioramento della qualità** dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente e, conseguentemente della qualità dei servizi.

Le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa.

Le pubbliche amministrazioni, al fine di poter dare risposte corrette e immediate alle esigenze dei cittadini, accentuano ulteriormente il valore della formazione professionale che ha assunto una rilevanza sempre più strategica come strumento per implementare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici e l'attuazione dei progettistrategici dell'Ente.

Tra le numerose disposizioni emanate per valorizzare il ruolo della formazione in un'ottica di crescita e sviluppo delle risorse umane si ricordano in particolare:

- 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 maggio 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;
- la **direttiva n. 10/2010**, il Ministro dell'innovazione e semplificazione, definisce la formazione come <<... una dimensione costante e fondamentale del lavoro e uno strumento essenziale nella gestione delle risorse umane>> per garantire un'elevata qualità di prodotti e servizi, che si fonda sulla conoscenza e sullo sviluppo delle competenze;
- 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 (reskilling) con un'azione di

modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale;

- 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;
- l’**articolo 15, comma 5, del decreto 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; gli incaricati del trattamento 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;

- il **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. ...”.

## 1. RENDICONTO PIANO FORMATIVO

Nel corso dell’anno è stata realizzata la formazione obbligatoria e specifica, ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Anticorruzione e trasparenza (svolto con più riunioni da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione);
- Codice di comportamento e etica pubblica (argomento trattato nel Corso Anticorruzione)
- GDPR- Regolamento generale sulla protezione dei dati (svolto online a luglio 2022);
- Aggiornamento in materia dei tributi locali.

Nel 2022 sono stati formati n. 4 dipendenti (inclusi i dipendenti con contratto a tempo determinato) per un totale di n. 40 ore di formazione erogata.

Di seguito le tabelle riassuntive delle attività svolte:

<b>Formazione obbligatoria e specifica svolta nell’anno 2022</b>			
<b><i>Tipologia formazione</i></b>	<b><i>N. partecipanti</i></b>	<b><i>N. ore</i></b>	<b><i>Tipo formazione</i></b>
Riunioni sulle strategie di prevenzione della corruzione – Codice di comportamento e etica pubblica	3	12	In presenza
Aggiornamento sul Regolamento generale sulla protezione dei dati	1	4	FAD
Tributi locali e attività di riscossione	1	24	FAD

<b>Modalità formazione</b>	<b>N. corsi</b>
Formazione in presenza	1
Formazione a distanza (FAD)	2
Modalità mista	0

## **2. PREDISPOSIZIONE PIANO FORMATIVO 2022-2024**

Le proposte di formazione per il triennio 2022-2024 sono state elaborate attraverso un'analisi che ha tenuto conto dei seguenti aspetti:

- a. analisi delle principali disposizioni normative in materia di obblighi formativi;
- b. analisi dei fabbisogni formativi in tema di formazione obbligatoria con riferimento alle tematiche dell'anticorruzione e della sicurezza per lo svolgimento di specifiche attività;
- c. confronto con i Responsabili di Settore per realizzare percorsi formativi di sviluppo o di approfondimento su tematiche settoriali e specifiche di ciascun ufficio, garantendo un ampio e diffuso coinvolgimento del personale;
- d. per la formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza e in materia di sicurezza sul lavoro i fabbisogni formativi sono stati individuati, rispettivamente, dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e dal Responsabile del servizio prevenzione e protezione.

## **3. MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE**

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

1. Formazione in aula
2. Formazione attraverso webinar
3. Formazione in streaming

Numerose iniziative formative mediante webinar sono rese disponibili anche gratuitamente sul web (Fondazione IFEL, ANCI, ASMEL, PA DIGITALE, Lega dei Comuni) o risultano erogate agli iscritti ad associazioni, riviste, banche dati ecc.

L'erogazione dei singoli corsi verrà effettuata con l'obiettivo di offrire gradualmente a tutti i dipendenti eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative, dando adeguata informazione e comunicazione relativamente ai vari corsi programmati.

I corsi saranno ritenuti validi e verrà rilasciato l'attestato di partecipazione solo se:

- a. la frequenza sarà pari al 100% del monte ore previsto;

b. sarà superata positivamente la prova finale, se prevista.

La partecipazione a un'iniziativa formativa implica un impegno di frequenza nell'orario stabilito dal programma.

La mancata partecipazione per motivi di servizio o malattia comporterà l'inserimento (sempre che sia possibile) del dipendente in una successiva sessione o edizione del corso.

Il dipendente che richieda di partecipare ad un corso non potrà recedere dalla propria decisione se non per seri e fondati motivi che il Responsabile di Settore o il Segretario comunale, in caso di Titolari di Posizione Organizzativa, dovrà confermare, autorizzando la rinuncia.

## 5. PROGRAMMA FORMATIVO TRIENNIO 2022-2024

A seguito della rilevazione dei fabbisogni e delle premesse di cui ai punti precedenti sono state individuate le tematiche formative per il piano del triennio 2022-2024, con l'obiettivo di offrire a tutto il personale dell'Ente equa opportunità di partecipazione alle iniziative formative, personale di cui si riporta l'attuale dotazione organica (incluso il piano assunzionale):

<b>Dotazione organica 2022</b>	Categoria D	Altre categorie	Totale
Settore amministrativo		1	1
SSettoreFinanziario	1	2	3
SettoreTecnico		3	3
Polizia Locale			
	1	6	7

La partecipazione alle iniziative di formazione è prevista anche per i dipendenti assunti con contratti a tempo determinato di congrua durata, in relazione alle esigenze organizzative e al ruolo ricoperto dal personale in questione e in ogni caso per la formazione obbligatoria per legge.

L'attività formativa del triennio si andrà a sviluppare in via prioritaria tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente.

Si procederà inoltre alla formazione settoriale su aree tematiche specifiche:

- Codice Contratti pubblici – Evoluzione normative
- Bandi PNRR e gestione dei relativi fondi
- Gestione procedure di acquisto sui mercati elettronici
- Evoluzione normativa settoriale dei vari ambiti comunali
- Evoluzione contratti nazionali di lavoro
- Privacy

L'organizzazione dei corsi di formazione obbligatoria per la totalità dei dipendenti è rimessa alla responsabilità del Responsabile di Settore Finanziario..

Diversamente, i corsi di formazione obbligatori settoriali nonché i corsi facoltativi, sono rimessi all'organizzazione discrezionale dei Responsabili del Settore interessati, che pertanto provvederanno direttamente ad individuare i soggetti da incaricare per le singole iniziative di formazione settoriale.

L'Ente ha aderito nel corso dell'anno 2022 ad ASMEL che prevede una serie di corsi destinati ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni su alcune aree tematiche di interesse specifico dei servizi demografici.

Si cercherà infine di assicurare il coordinamento tra le iniziative di formazione a carattere trasversale e le iniziative di formazione specialistiche realizzate presso i singoli settori.

Il presente Piano potrà essere aggiornato ed eventualmente integrato nel corso del triennio, a fronte di specifiche esigenze formative non attualmente prevedibili.

## **6. RISORSE DESTINATE ALLA FORMAZIONE E COORDINAMENTO**

Il contratto nazionale di lavoro CCNL 21.5.2018, stabilisce che le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale e che detti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione

Nel Bilancio 2022/2024 approvato con deliberazione di Consiglio n 10 del 20/07/22, sono state individuate le risorse per la formazione del personale, componente 2022, che ammontano complessivamente a € 900,00 di cui impegnati € 900,00.

Le somme destinate alla formazione per il triennio 2022-2024 sono confermate nei medesimi importi, fatte salve le eventuali integrazioni in sede di predisposizione del bilancio 2023/2025.