



**COMUNE DI SIAMAGGIORE  
PROVINCIA DI ORISTANO**

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

(Articolo 6, commi da 1 a 4 Decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito,  
con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113)

**PIANO TRIENNALE PER  
LA FORMAZIONE DI PERSONALE**

**ALLEGATO 1**

## Introduzione

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni e gli enti locali sono tenuti a programmare 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.

La formazione è:

- un fatto conoscitivo volto al cambiamento individuale, un passaggio di conoscenza, di contenuti, di capacità, di modi di pensare, di modi di essere;
- leva strategica per l'evoluzione professionale del dipendente;
- investimento per l'Ente avendo un impatto non solo sulla prestazione del personale ma anche sull'organizzazione in termini di maggior qualità ed efficacia dell'attività amministrativa.

Negli ultimi anni la formazione professionale ha assunto una rilevanza strategica, tenuto conto dell'esigenza di avere personale preparato in ambiti trasversali, capace di consentire flessibilità nella gestione dei servizi e di affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la Pubblica Amministrazione. La formazione e l'investimento sulle conoscenze, capacità e competenze delle risorse umane è mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti, per stimolarne la motivazione e strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi aziendali e dei servizi ai cittadini.

La formazione è un processo complesso, che assolve ad una duplice funzione: la valorizzazione del personale e il miglioramento della qualità dei processi e dei prodotti. La formazione è al contempo diritto e dovere del dipendente. L'Amministrazione è tenuta a investire continuamente sui processi di formazione, assicurando a tutti i dipendenti percorsi formativi in linea con le loro esigenze professionali, attivando percorsi di coinvolgimento attivo degli stessi nei processi di pianificazione, gestione e valutazione della formazione stessa. Ciascun dipendente è chiamato alla partecipazione a percorsi formativi per migliorare le proprie competenze professionali, anche attraverso l'individuazione di precisi compiti e responsabilità.

Il piano della formazione del personale è, dunque, il documento programmatico che individua gli obiettivi e definisce le iniziative formative da realizzare. Si tratta di documento "flessibile", costantemente monitorato ed aggiornato rispetto a nuove e prioritarie necessità sia professionali che organizzative, in coerenza con le evoluzioni del contesto e gli obiettivi dell'Amministrazione.

## **Piano della formazione 2022/2024**

Il presente Piano si ispira ai seguenti principi:

- valorizzazione del personale al fine di sviluppare competenze e di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- uguaglianza e imparzialità: la formazione riguarda tutti i dipendenti, in base alle esigenze formative riscontrate;
- continuità;
- partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti;
- efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni o ai propri fini.

Il soggetto referente è il Segretario Comunale. Sono coinvolti altresì l'ufficio personale, i responsabili di posizione organizzativa e i dipendenti. Nello specifico vengono svolte le seguenti attività:

- supporto alla programmazione e gestione dei corsi di formazione;
- predisposizione del piano di formazione triennale e del piano annuale;
- coordinamento, monitoraggio e valutazione processi formativi;
- garantire la corretta diffusione del Piano di Formazione nell'Ente.

Ciascun Responsabile di Servizio coordina e propone periodicamente fabbisogni o proposte formative al referente per la Formazione e, su specifica autorizzazione, provvede all'attuazione del piano e alla gestione dei costi della formazione assegnate con PEG. Le iniziative formative coinvolgeranno i dipendenti dell'Ente. Al termine dei corsi di formazione, l'attestazione di presenza andrà inserita nel fascicolo personale di ogni dipendente.

Il Piano si articola su diversi livelli di formazione:

- interventi formativi trasversali che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diverse aree/servizi dell'Ente;
- formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza, codice di comportamento, protezione dei dati e privacy, sicurezza sul lavoro;
- formazione continua: azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d'intervento dell'Ente.

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

- Formazione in aula;
- Formazione attraverso webinar.

L'individuazione dei soggetti esterni cui affidare l'intervento formativo avverrà utilizzando strumenti idonei a selezionare i soggetti più idonei in relazione alle materie da trattare. Ci si avvarrà delle competenze interne all'Amministrazione o di altri Enti pubblici.

La Legge n. 122/2010 di conversione del D.L. n. 78/2010, stabilisce all'art.6, comma 13, che a decorrere dall'anno 2011 la spesa annua sostenuta dalle amministrazioni pubbliche per attività esclusivamente di formazione deve essere non superiore al 50% della spesa sostenuta nell'anno 2009.

Dal 2020 non sono più applicabili le norme di contenimento e riduzione della spesa per formazione di cui all'art. 6, comma 13, del D.L. n. 78/2010. L'articolo 57, comma 2 D.L. n. 124/2019, convertito con la legge n. 157/2019 ha infatti abrogato i limiti di spesa per la formazione del personale ex art. 6, comma 13 D.L. n. 78/2010. Non essendo, quindi, previsto nessun limite, la previsione per le spese di formazione è libera e affidata alle valutazioni dell'Amministrazione circa i fabbisogni e le necessità dell'Ente.

## **GESTIONE PROCESSO FORMATIVO COMUNE DI SIAMAGGIORE**

### **ANALISI FABBISOGNIFORMATIVI**

Bisogni formativi espressi dal personale e dall'Amministrazione. Individuazione:

- tipologia di intervento formativo richiesto;
- numero dipendenti da formare;
- livello competenze possedute e livello miglioramento da ottenere
- tempi per la realizzazione dei corsi
- risorse finanziarie

### **PIANIFICAZIONE E PROGETTAZIONE**

- linee formative e tipologie di corsi: corsi di formazione di base, corsi di aggiornamento, seminari, corsi di formazione continua, corsi obbligatori;
- numero di dipendenti da coinvolgere;
- metodologie formative: in aula, e-learning;
- risorse finanziarie;
- temporealizzazione interventi;

### **EROGAZIONE FORMAZIONE**

### **VERIFICA MONITORAGGIOEVALUTAZIONE**

- verifica gradimento: somministrazione questionari ai partecipanti;
- verifica miglioramento competenze

### **IMPATTO ORGANIZZATIVO**

La spesa per la formazione del personale dipendente trova copertura finanziaria con le risorse disponibili nel bilancio di previsione finanziario 2022/2024. Per l'annualità 2022 sono stati stanziati per la formazione Euro 1.000,00

Nell'anno 2022 sono oggetto di approfondimento i temi riguardanti:

- ordinamento finanziario e contabile;
- PNRR;
- Tributi;
- Codice dei Contratti;
- Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, etica, codice di comportamento;
- Demografici;
- Privacy;
- Salute e Sicurezza sul lavoro ex D.lgs. n. 81/2008.