

## **Piano di Formazione Triennale e Annuale**

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 interni 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.

L'attività formativa garantisce l'accrescimento e l'aggiornamento professionale per 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.

Il presente Piano si ispira ai seguenti principi:

- valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- 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 costi della stessa.

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. 54, 55 e 56 del CCNL del personale degli Enti locali del 16 novembre 2022, che stabiliscono i principi generali e le finalità in materia di formazione del personale, la quale

svolge un ruolo primario nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione e rappresenta una leva strategica per la evoluzione professionale;

-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; 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;

- Il contenuto dell'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; i Sub-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;

A tutti i dipendenti comunali è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, in ragione della complessità delle innovazioni normative e, più in generale, al fine di garantire l'adeguamento e la crescita professionale del personale al fine di fornire servizi sempre più efficienti ed efficaci ai cittadini.

E' attivo un programma di formazione continua generale con Upel riguardante varie materie inerenti la gestione dell'ente, a cui tutti i dipendenti interessati possono iscriversi e scaricarne la documentazione.

Il programma dell'anno in corso è articolato in moduli corrispondenti a 100 ore formative e prevede corsi di formazione on line a cui i dipendenti dei Comuni aderenti al progetto

possono partecipare senza limitazioni, con la possibilità di rivedere e scaricare i corsi anche per la visione in momenti successivi, riguardanti le seguenti aree tematiche

- Area Finanziaria;
- Area Tributi;
- Area Contratti Pubblici;
- Area Società Partecipate;
- Area Personale;
- Anticorruzione e Trasparenza;
- Amministrazione Digitale e Privacy;
- Area Sociale;
- Urbanistica e rigenerazione urbana;
- Il procedimento Amministrativo;
- Formazione obbligatoria P.A.

Dalla lettura del suddetto elenco si evince la varietà di temi che vengono affrontati con i corsi che vengono aggiornati rispetto alle novità normative, le innovazioni ed alle esigenze generali degli Enti, non da ultimo la necessità di fornire la formazione obbligatoria di base per alcune tematiche molto importanti, tra cui la transizione al digitale, privacy e le principali novità; i codici di comportamento e il procedimento sanzionatorio, e le principali misure di prevenzione della corruzione.

La spesa per il suddetto programma formativo è allocata nel bilancio di Previsione 2023/2025 ed ammonta ad € 2.000,00 per ogni esercizio.

E' attivo inoltre un programma di formazione continua specialistica on line in materia di contabilità finanziaria, che prevede la partecipazione a n. 13 eventi annuali a scelta tra 24 corsi proposti, tenuti da docenti altamente qualificati, e riguardanti argomenti di contenuto programmatico e strategico, aggiornamenti normativi e programmati sulla base di scadenze di adempimenti molto complessi, come per esempio certificazioni e rendicontazioni varie, dichiarazioni fiscali, il bilancio consolidato, i fondi PNR, ecc. La spesa del programma formativo ammonta ad € 1.000,00 annuali.

In aggiunta a quanto sopra, sono previsti stanziamenti di spesa per prestazioni di servizio di supporto formativo riguardanti argomenti molto complessi, come la gestione del personale, l'attività di accertamento tributario, la contabilità economico-patrimoniale, ecc. Inoltre sono attivi abbonamenti on line a riviste specialistiche di settore, che pervengono con cadenze periodiche settimanali e sono visionabili da tutti i dipendenti dei settori interessati.

Oltre a ciò, sono attive le adesioni ad Anutel (Per i tributi), ad Anusca (per i servizi demografici), ad Anci Nazionale, Lega Autonomie ed Anci Digitale, con il servizio Anci

Risponde per l'inserimento di particolari quesiti. Si evidenzia anche che alcuni pacchetti per attivazione di nuove procedure informatiche (esempio Pago Pa, il portale del cittadino, ecc.) includono momenti di formazione rivolti a tutti i dipendenti oppure a gruppi ristretti di dipendenti, anche in presenza, necessari sia all'implementazione ed alla personalizzazione delle procedure alle esigenze dell'Ente, sia all'apprendimento generalizzato delle funzionalità stesse.

Durante l'anno sono altresì previsti momenti di formazione interna in presenza, aperti a tutti i dipendenti, per l'approfondimento di alcuni argomenti complessi o per la gestione di procedure e/o risoluzione di problematiche intersettoriali.

Quanto alla formazione obbligatoria ai sensi:

del 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. ...". Nel bilancio comunale di previsione 2023/2025 sono inoltre stanziati risorse pari ad € 4.000,00 per ogni esercizio per l'attività di formazione inerente la sicurezza sul luogo di lavoro, ex D. Lgs. n. 81/2008.

- della 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; pag. 3 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.

Si rinvia alla sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO ove si potranno verificare l'impegno profuso dal Comune in questi anni in tale ambito e le previsioni di orientamento riferite al corrente triennio, con particolare riferimento alla promozione della cultura della

legalità ed alla elevazioni delle conoscenze connesse al sempre più temibile radicamento della 'ndrangheta e delle altre forme di criminalità organizzata del territorio della Regione Lombardia e nello specifico della Provincia di Monza e della Brianza.